Canada Labour Relations Board

18th ANNUAL REPORT

1980-1981

92-03740/

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1992
Cat. No. LR1-1991
ISBN 0-662-58781-2

Canada Labour Relations Board

18th ANNUAL REPORT

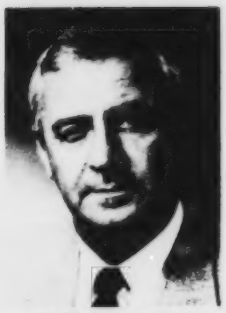
1990-1991

Board Members

CHAIRMAN

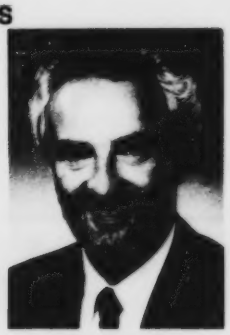
J.F.W. Weatherill

VICE-CHAIRS



H.R. Jamieson

T.M. Eberlee



S. Brault

L. Doyon

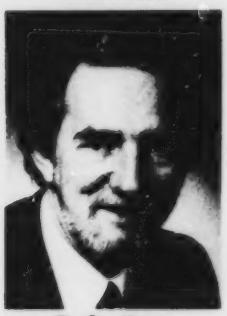
MEMBERS

C.B. Davis

G. Gosselin

E. Bourassa

J. Alary



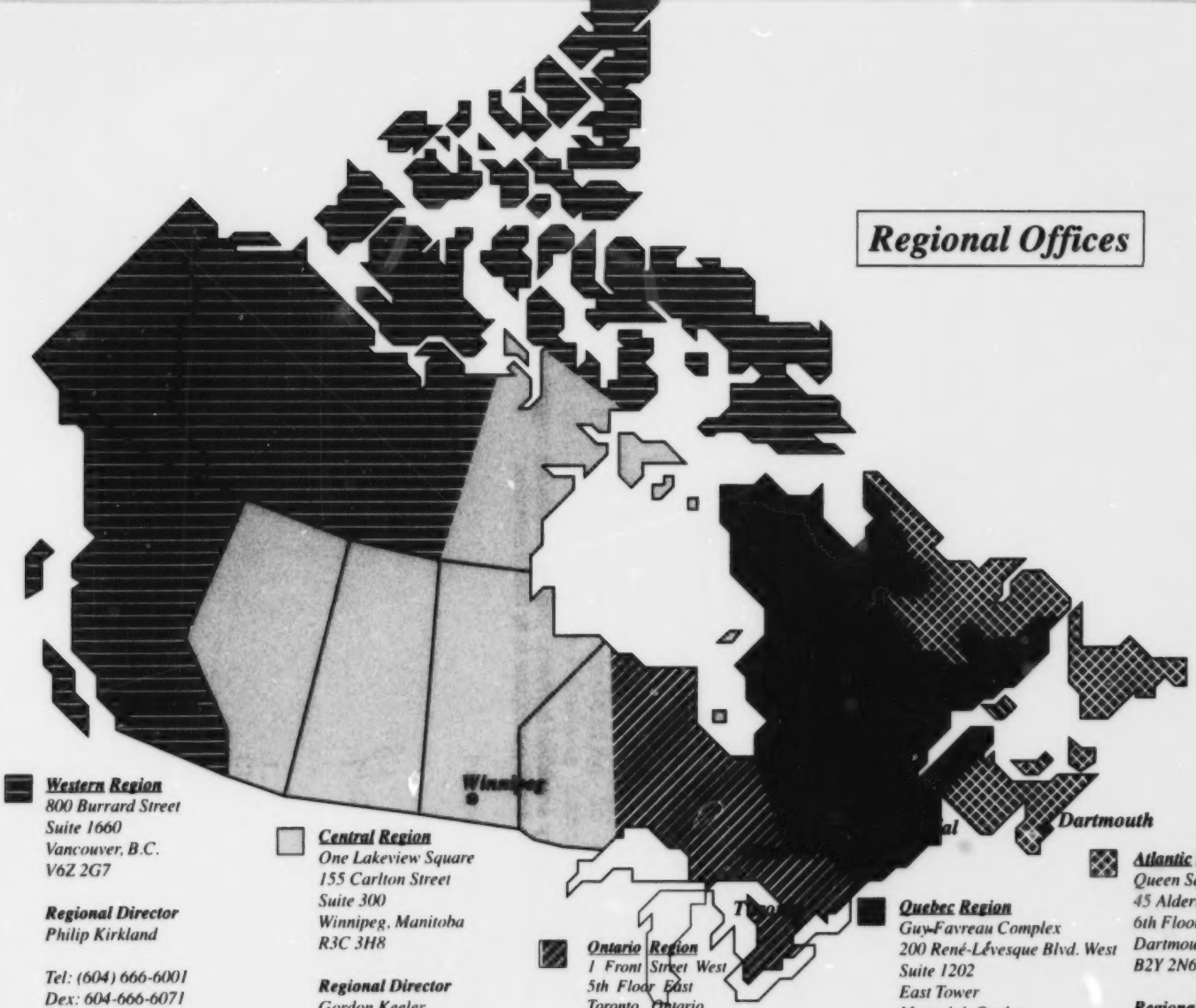
R. Cadieux

M. Eayrs

F. Bastien

M. Rozenberg

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ontario
M5J 1A5

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Suzanne Pichette

Tel: (514) 283-3258
Telex: 0556217
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1992

The Honourable Marcel Danis
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of Section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1991.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	3
• Enabling Statute	3
• Constitutional Jurisdiction	4
• Composition of the Board	4
• Staff of the Board	7
• Organization Chart	9
Reasons for Decision	10
Judicial Review	15
Caseload Activity of the Board in 1990-1991	19
Caseload Review by Type of Application	21
Caseload Review by Industry	29
Statistical Tables	33
Financial Statement	42

Chairman's Message

In this period of budget restraint, when economies must be and are being made, it is important to warn against false ones. Throughout the period under review, and at the time of writing, the Board's caseload remained at an extremely high level, i.e. some 50% above its 10-year median. There are currently almost 2000 cases pending before the Board, whereas 10 years ago there were 200. All vice-chairman and member positions are currently filled, so that in this respect, the Board is equipped to deal with the adjudicative aspects of its work. Support staff, however, remains virtually unchanged from what it was almost 20 years ago, and while automation has made it possible for the caseload to be handled with little additional clerical staff, field investigation - a vital aspect of the labour relations work of the Board - is necessarily lagging behind. The Board's labour relations officers have been able, over the years, to achieve settlements in some three-quarters of the complaints before the Board. However, since their reports are of the greatest importance in the cases which do go on to hearing, it is obvious that even small cutbacks - at a time when there should, for efficiency and good management, be small increases - lead to substantial delay and inefficiency.

It should not be thought that delay and inefficiency in the Board's proceedings are simply necessary incidents of the difficult times the country is going through, and are therefore to be borne with equanimity. In many of the cases before this Board, inefficiency and delay will lead to a worsening of the country's economic position and an increase in its difficulties. The minor amounts saved in respect of this Board's operations constitute false economies, which cost the country - workers, employers and government - many times more than they save it.

The Canada Labour Relations Board serves a constituency which is different from that served by any other labour board in North America. Its "clients" - workers, trade unions and management - are engaged in federal private sector enterprise (Crown corporations have the characteristics of private sector operations for labour relations purposes). There are two very significant ways in which this "clientele" differs from those served by other boards: (1) it exhibits a strikingly different degree of union organization, both qualitatively and quantitatively; and (2) its overall enterprise characteristics are those of large-scale, national-scope operations essential to the well-being of the economy and the nation: railways, airlines, shipping operations, banks, telecommunications and postal services, to name the most obvious.

As to the degree of union organization in the federal private sector, it is radically different from that in industry generally. It is well known, and frequently commented on that in the United States the rate of union density in the non-agricultural (organizable) work-force has fallen below 15% and is still in decline. The comparable figure for Canada (public servants, highly organized in Canada, are excluded from this calculation for purposes of more accurate comparison) is about 19%. This too represents a decline, although not of the extent of that seen in the United States. For the **federal** private sector work-force in Canada, however, the comparable figure is approximately 60%. (This significant statistic is available neither from Statistics Canada nor Labour Canada, but has been calculated from information at our disposal which we believe to be accurate.) The figure is all the more striking when it is remembered that the very large number of workers employed in the banking sector have not been organized to any significant degree. It should also be noted that the organization of the vast bulk of federal workers is not a transitory phenomenon: most employees are members of long-established bargaining units, represented for years by sophisticated, usually mature unions.

It is a consideration of the characteristics of federal enterprises, however, which demonstrates the importance of the Board's work and underlines the foolishness of economies which prevent or delay its work being done. Not only is the Board's caseload at an all-time high in terms of the number of applications before it (a figure which must be analyzed to be understood), but there has been an extremely significant development with respect to the nature of certain cases which the Board is asked to hear. These are cases involving the review and, where appropriate, the revision of bargaining units. This can mean the refashioning of collective bargaining structures which have existed for many years. These issues may arise on the request of a particular employer or trade union - as has happened at Canada Post and as is happening in the railway industry - or as a result of mergers, both large and small in scope, as has happened and is happening in the airline industry. These applications, generally considered by employers to be essential to their competitiveness and indeed their very survival, involve difficult and complex questions relating to entrenched individual and institutional rights as well as to the nature and effects of far-reaching technological and organizational changes. Hearings in these matters are lengthy and complex. The imposition of "economies" on the Board creates the very real risk

that the Board will not have the resources to deal with these vital questions. This could lead, in the relatively short term, to uncertainties in labour relations, to losses in employment and indeed to losses in national revenues, which would far exceed the puny amounts being saved at the expense of the Board's operations.

* * * * * *

Again, I extend my thanks to my colleagues on the Board and to our hard-working and dedicated staff, from coast to coast. It is only through their efforts that this Board has been able to cope under its current workload.

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute, has over the years undergone numerous changes. Prior to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the amended Code provided for additional duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's

decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 27.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1990-91 year, one member departed. The Board wishes to publicly thank Linda M. Parsons for her years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. She will remain in her capacity with respect to those cases that require her continued participation.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1991.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Relations Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Members of the Board

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organization and representation of members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special

advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg

Ms. Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her career as an Early Childhood Educator began in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress; in addition to labour relations work in 1984 on behalf of Canada Post Corporation (CPC). Ms. Rozenberg has worked as a Labour Relations Officer for Canada Post, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her recent appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and will be completing a degree at Atkinson College (York University) in 1992-1993.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 97 public servants worked at the Board: 70 worked in Ottawa and 27 in the regional offices.

The Board's operation now consists of the following areas: Corporate Management Services, Operations and Legal Services (see organizational chart at page 9).

a) Corporate Management Services

The **Corporate Management Services** Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. To fulfill its mandate, this Branch consists of the following divisions: Finance and Administration, Reference and Research Centre, Human Resources Management Services, Policy, Planning and Communications, Informatics and Records Management.

The **Finance and Administration** division provides all essential administrative services and support, namely word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, accommodation, and arranging facilities and services for all Board hearings.

The **Reference and Research Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources Management Services** unit is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Policy, Planning and Communications Directorate** reviews and updates the Board's operations policies and procedures, conducts research and statistical analysis, analyzes proposed and accepted changes to the Code as well as prepares, produces, edits and distributes informational material for the public (a list follows). It also reviews all legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the Board.

The **Informatics** group provides automation for all operational and administrative functions of the Board. This service includes project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as the control of service contracts on existing hardware.

The **Records Management** section is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and

maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

b) Operations

The Operations Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfill an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems Division,** also part of this Branch, monitors the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, maintains the Board's operational case files, and provides other related services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

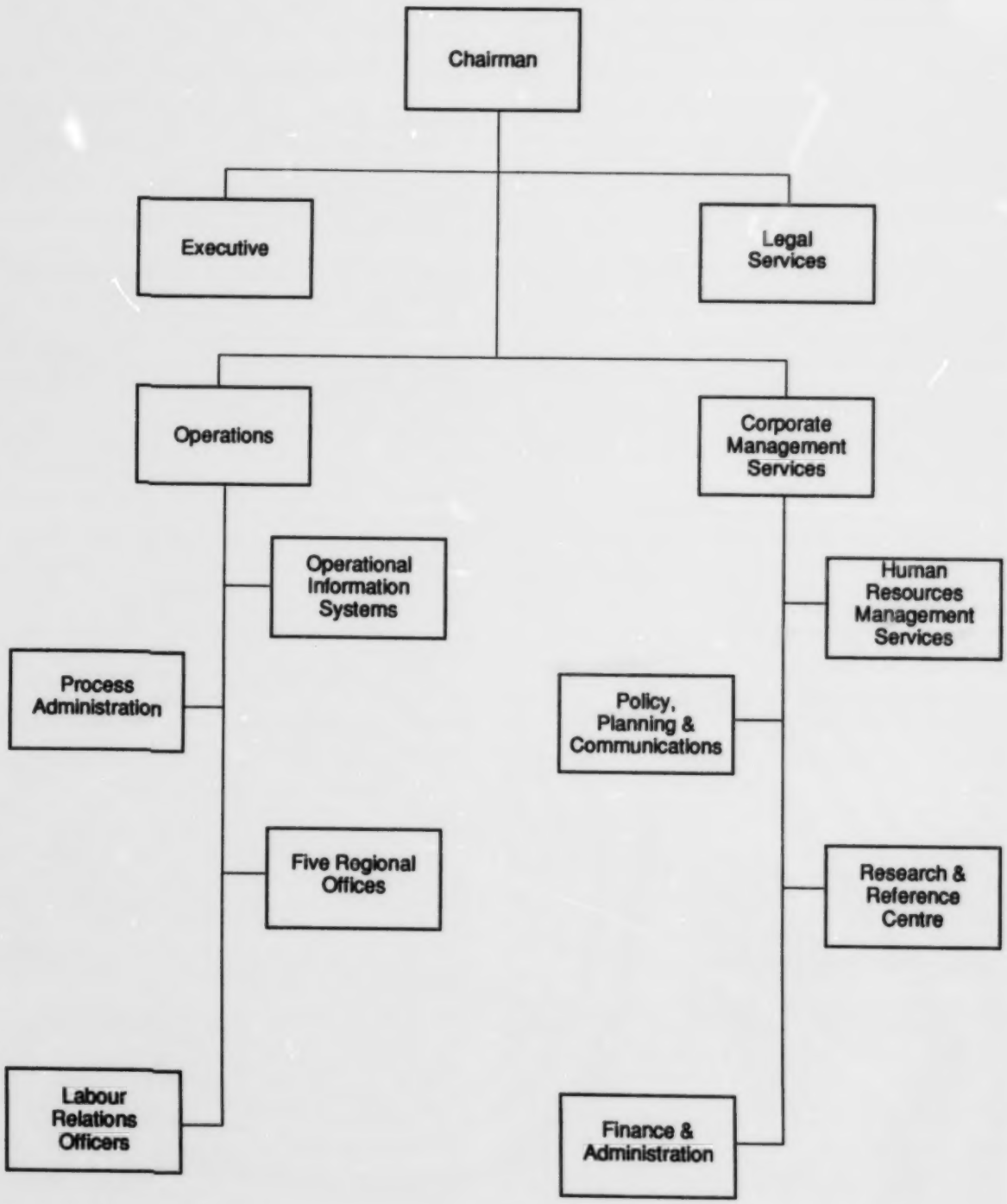
Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff, consisting of four process officers and a manager, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, preparing and providing certain types of information to the public, and administering the Access to Information and Privacy Acts.

c) Legal Services

This Branch consists of three legal counsel, a law student, an administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Organization Chart



Certification

In **Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc.,**[1] the union applied for certification to represent a group of employees working at a feed mill at Truro, N.S. The employer challenged the application as it argued that the Truro operations fell within provincial jurisdiction. According to the employer, the feed mill was not covered by the Canadian Wheat Board Act[2] since its fish feed operation in which grain is not an ingredient removed it from the traditional concept of a feed mill.

The Board dealt with the declaratory powers of Parliament under section 92(10)(c) of the Constitution Act, 1867 and the purported limitation vis-à-vis works as opposed to undertakings. The Board adopted the decision of the majority of the Federal Court of Appeal in **Central Western Railway Corp.** v. **U.T.U.**[3] and held that undertakings, or identifiable divisions of undertakings, which operate works that have been declared to be federal works fall within the meaning of federal works, undertakings or businesses for the purposes of section 4 of the Code.

In addition, the Board examined the geographic scope of the declaration in section 76 of the CWB Act and adopted the unanimous view of the Federal Court of Appeal in **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Labour Relations Board (C.A.)**[4] that the declaration applied throughout Canada and was not limited to the west or to the "designated areas."

In **Greyhound Lines of Canada Ltd.,**[5] the Board examined various applications. The raiding union filed a first application for certification and later requested a withdrawal. It then filed a second application for certification. When the Board decided to proceed with a vote, the incumbent union filed an application for reconsideration, arguing that the Board should not have allowed the withdrawal of the initial application for certification for policy reasons and it should not have allowed the filing of a second application after the withdrawal of the initial application. Furthermore, the open period according to the incumbent union had elapsed. The Board dismissed that application.

The incumbent union then requested a reconsideration of the Board's decision to dismiss its first application for reconsideration, stating that the Board had not been given sufficient reason to grant the withdrawal of the first application and to entertain the second one. It also argued that the second application could not be entertained as it was untimely, and that the Board had not properly applied section 31 of its Regulations when it proceeded on the merits of the second application for certification. According to the Board, the purpose of section 31 of the Regulations is to enable employees to exercise their right to join, to change or to quit unions. A party may always file an application, but the Board may later refuse to entertain such an application.

In this case, the Board allowed the applicant to withdraw its first application and chose to entertain the one filed at a later date, i.e. it decided to assess union support by ordering a vote. It saw no valid reason to reconsider that decision.

The Board then counted the ballots and found that the applicant union did not have the required employee support; it accordingly dismissed the second application for certification.

In **Technair Aviation Ltée,**[6] two unions applied for certification to represent essentially the same group of employees of Technair Aviation Ltée. A Board officer conducted the investigation on the representative character of both associations. After being informed by the officer that there was evidence of irregularities and illegalities, the Teamsters local stated it wished to withdraw its application, without giving an explanation. Given the seriousness of the irregularities (failure by certain employees to personally pay the required sum and falsification of employee signatures) and the fact that the Teamsters local had not provided an explanation, the Board decided not to grant the request for withdrawal. The Board then considered the application on its merits and found that it did not meet the requirements of the Code and the Regulations pertaining to representative character. The Teamsters' application was therefore dismissed.

The **Pinkerton's of Canada Ltd.**[7] decision dealt with the Board's constitutional jurisdiction. One association filed applications for certification to represent the guards working for two separate employers in the regional municipality of Ottawa-Carleton and a complaint of unfair labour practice. Both employers provide security guard services. All parties agreed that the Board had jurisdiction to deal with such requests. However, the Board was not convinced that it did.

The Board examined the normal activities of the undertakings to determine whether they are core federal undertakings or vital, essential or integral parts of a core federal undertaking. The Board found that the businesses involved are of primary provincial jurisdiction. Security guard services are necessary, but nothing in the evidence led to the conclusion that the services were a vital, essential or integral part of the businesses. There was one exception: the employees

working at the CAF base in Ottawa. The fate of that group was to be decided by the parties involved.

The Board dismissed both applications for certification and the complaint of unfair labour practice since in its opinion they do not come under its jurisdiction.

Review

The Board dealt with three applications for certification and one application for review,[8] all of which affected the configuration of the collective bargaining units at AirBC. The applications for certification were seeking to carve out pilots, dispatchers and flight attendants from broader units. The application for review followed a work jurisdiction dispute over ramp functions. The Board decided on its own motion to look at the whole bargaining unit structure. It determined five appropriate bargaining units. To the three units sought, it added a maintenance unit and a customer service unit. Representation votes were ordered since it was, for the first three units sought, a "raid" situation.

The Board in making its determination was facing a dilemma between fragmentation to preserve the community of interest and the preferred trend of broader-based bargaining in jurisdictions across the country. It based its decision on the fact that it is common in the airline industry to have these occupational groups in separate bargaining units. Also the decision took into account the wishes of the employees, which while not determinative are conducive to peaceful and stable labour relations.

In **Canada Post Corporation,**[9] the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC) filed an application in the nature of a "partial raid," seeking to be certified to represent the letter carriers and mail service couriers and therefore split a unit found appropriate in 1988 (**Canada Post Corporation**[10]) and for which the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) had been certified following the taking of a representation vote.

Preliminary objections concerning the timeliness, the evidence of the employee wishes and the status of the trade union were raised by CUPW. In an interim decision, **Canada Post Corporation,**[11] the Board held that, because of the "raid" situation, the applications should not be considered as applications for reconsideration, even if they meant looking at a recently established bargaining unit, and that they were therefore timely. It also ruled that the fees asked as proof of membership, while paid conditionally, were an expression of the wishes of the employees and in a case of this nature were not relied on to determine the case without a representation vote. The Board therefore admitted the evidence submitted. The objection questioning the Letter Carriers' trade union status also failed and the onus to prove its non-status was put on the respondent.

The application seeking the fragmentation of the unit previously found appropriate was dismissed on the basis that allegations of the non-viability of the unit by the LCUC were linked to the duty of representation and based on pre-1978 decisions. Viability had more weight in the Board's case law prior to 1978. Since then, the concept has been more closely linked with the ability to enter into a collective agreement. Finally, the Board concluded that the appropriateness of a bargaining unit could best be evaluated from a wide range of criteria, not on the basis of one single criterion.

In **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU),**[12] the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET) filed an application seeking to extend the certification it had inherited through a takeover at a television station located in Vancouver, B.C. Since NABET had inherited all the rights, privileges and duties of the precedessor association, the Board considered the situation as if the certificate it wanted to update had been issued to NABET back in 1979.

Some additions sought by NABET departed radically from the existing unit and the application was therefore submitted to the rules concerning applications for certification, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for addition. NABET failed to show evidence of this support. No vote was ordered.

Fully supported by the employer, many employees sought for inclusion on the ground that their position had always been covered by the scope of the existing certified bargaining unit challenged the application. They contended that the union would infringe upon their freedom of association protected by the Charter of Rights and Freedoms if it did not seek their support and that the Board had exceeded its jurisdiction by using its review powers to add employees to a bargaining unit without going through the normal certification process. The Board dismissed the Charter argument, aligning its position with judges of higher courts for whom the freedom of association protected by the Charter does not encompass collective bargaining. It also dismissed the second argument by citing cases of its past jurisprudence where it had included employees in bargaining units through applications for review without

canvassing the wishes of the employees sought when the representativeness of the bargaining agent was not in question.

In another case, **Marine Atlantic Inc.,**[13] again the Board had to deal with a preliminary objection based on the lack of evidence of support. The two applications for review in question stemmed from a major realignment of bargaining units granted to Marine Atlantic in 1989. Four large bargaining units were determined appropriate at that time. Although the Board was aware of some inconsistencies in the exclusions and inclusions, it opted for a quick resolution of the identification of the new bargaining agents. Two bargaining agents certified for the units covering the licensed and unlicensed personnel chose to file a review application to rectify the situation.

The Board reiterated its policies dealing with applications for review and dismissed the preliminary objection. It also added that it considered as initial certifications this new type of review applications by employers wishing to realign complex or obsolete bargaining structures.

The issue before the Board in **Canadian Imperial Bank of Commerce**[14] was whether it was appropriate to include casual employees in a bargaining unit with regular full-time and part-time employees. The application affected a single branch bargaining unit in the banking industry where the Board has in the past preferred to exclude casuals. In these circumstances, the casuals shared on an ongoing basis common interests with the other employees; they could not be seen as dominating the unit in reason of their number and, in the only context where the Board will give prime importance to the wishes of the employees, they had indicated their desire to be represented for collective bargaining purposes. The Board granted the application, recognizing that casuals are employees within the meaning of the Code and stating that each case must be looked at individually.

A number of preliminary objections raised by respondent unions in two applications for review filed by the Canadian National Railways Company, seeking review of bargaining units, were dealt with in an interlocutory decision, **Canadian National Railway Company.**[15] The Board heard these objections in three groups.

The first consisted of objections to the Board's jurisdiction to hear the applications for review on the basis that they sought to affect representation rights and therefore would be a violation of the right of freedom of association. The Board dismissed these objections on the grounds that section 18 gives it the power to review any bargaining unit, even on its own motion, and that it is only incidental to the matter if the bargaining rights are changed in the process. The employee's right of membership in a trade union is not affected by such applications.

The second group of objections concerned the timeliness of the review in that the existing bargaining units had been established only a relatively short while before and that the employer ought to have made its case then. The Board also dismissed these objections, stating that it had not previously been asked to address, as it was then by the instant applications, the continuing validity of organization of the railway bargaining units on craft lines. Because it was a different issue, the new position taken by the employer could not be considered as evidence that should have been there in the first instance.

The third set of objections went to the "prima facie" sufficiency of the applications. The Board ruled that the application alleged facts which, if established, might demonstrate the need for a redefinition of the bargaining unit; to proceed with the hearing of this matter would therefore be consistent with its policy.

The Canadian Broadcasting Corporation filed an application seeking to review the bargaining structure in both its English and French networks. The Board ruled first on the delineation between the networks and then issued an interim decision, **Canadian Broadcasting Corporation,**[16] giving a general outline of four appropriate bargaining units and reserving the right to provide a final description of each bargaining unit in a next phase. It retained in this interim decision three well-established principles of its jurisprudence: (1) the bargaining units had to be defined in general terms; (2) units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons; and (3) supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervised.

Complaints

In **Canadian Broadcasting Corporation,**[17] a radio host was forced to choose between his employment or his ACTRA position, after an article he had written concerning the free trade agreement in the union's newsletter became public. According to CBC, this went against the employer's journalistic policy, thereby negatively affecting CBC's image of impartiality.

The employer had requested that the case be deferred to arbitration. After considering the matter, the Board found that some aspects of the case raised serious

statutory issues that could not be properly or totally addressed at arbitration.

The majority stated that publishing an article aimed at the membership was a union activity protected by section 8 of the Code, regardless of the subject matter. The article at issue was related to the interests of the collectivity of the union and was neither reckless nor malicious so as to lose the protection of the Code. Unions are free to choose their spokesperson, and to express their opinions in their newsletters.

According to the evidence produced, the CBC's decision was not tainted with anti-union animus. The employer's position was dictated by its journalistic policy, which was not aimed at undermining the union. However, the majority believed that the employer had no compelling business reasons to force the union president to chose between his union office and his employment. By acting in this fashion, the employer had interfered in the union's affairs. The employer's decision deprived the union of its president and interfered with its freedom to designate its officials.

The Board declared that it would be sufficient to declare that CBC had interfered in the union's affairs, and the radio host was free to return to his position of president of ACTRA if he so desired.

In the dissenting opinion, the minority disagreed on the question of what constituted interference and stated that lawful union activities were not all protected by the Code. The protected activities must relate to the collective bargaining process. In this case the activities were purely political and therefore not protected. The minority would have rejected the allegation of interference.

In **Paul Horsley et al.**,[18] eight Canada Post employees complained that CUPW had expelled them from membership in the union for life because they had refused to relinquish their LCUC membership. According to CUPW, the complainants were participating in raiding activities while retaining their CUPW office.

The Board found that, in the absence of evidence of actual anti-CUPW raid activities, the National Executive Board and the internal Appeal Board had acted arbitrarily and unreasonably and had applied the union's discipline standards in a discriminatory manner. In fact, the discipline committee that requested that the complainants relinquish their CUPW office believed that the complainants had represented their members to the best of their ability.

In the circumstances, CUPW's actions infringed, in the Board's opinion, upon the complainants' fundamental freedom of association. Under the Code, employees have the right to attempt to change their bargaining agent or to revoke the rights of the incumbent bargaining agent if this is what the majority of the employees desire. And that is what the complainants attempted to do, only after they had been charged, convicted and removed from office.

The whole thrust of CUPW's presentation was directed at the LCUC attempts to regain its bargaining rights. In their anxiety to defend CUPW's representational rights, the NEB and the Appeal Board simply went too far. They wanted to make an example of the complainants and to send a message to other ex-LCUC personnel not to support the raid activities.

The Board granted the complainants' request to be reinstated into membership to allow them to participate in the union's activities that affect their day-to-day employment. CUPW was ordered to rescind the disciplinary action taken against all eight complainants and to reinstate them.

Endnotes

1. **Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 789
2. Canadian Wheat Board Act, R.S.C., 1985, c. C-24
3. **Central Western Railway Corp.** v. **U.T.U.,** [1989] 2 F.C. 186; (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; and 84 N.R. 321
4. **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Labour Relations Board) (C.A.),** [1990] 1 F.C. 511; and (1989), 63 D.L.R. (4th) 174
5. **Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,029 (CLRB no. 794)
6. **Technair Aviation Ltée** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 812
7. **Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,061 (CLRB no. 820)
8. **Air B.C.** (1990), 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)
9. **Canada Post Corporation** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 818
10. **Canada Post Corporation** (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)
11. **Canada Post Corporation** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 798
12. **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821)
13. **Marine Atlantic Inc.** (1990), 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 822)
14. **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River Branch)** (1991), 91 CLLC 16,014 (CLRB no. 843)
15. **Canadian National Railway Company** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 845
16. **Canadian Broadcasting Corporation** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 846
17. **Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)
18. **Paul Horsley et al.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 861

In **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** v. **Syndicat des employé-es de Télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**,[1] the applicant was successful in the Federal Court of Appeal. On May 12, 1988, in what it termed an "interim decision," the Board issued a certification order covering "all employees ... of the réseau de Télévision Quatre Saisons." On May 20, 1988, the employer asked to correct the expression "employees of the réseau de Télévision Quatre Saisons" that it termed a clerical error. Following a more thorough investigation, the Board issued a final certification order replacing "réseau de Télévision Quatre Saisons" by "Télévision Quatre Saisons." The applicant argued in the Federal Court of Appeal that in issuing this order, the Board had violated the rules of natural justice. The Court allowed this argument and set aside the Board's order on the ground that it had not observed the audi alteram partem rule by conducting, without the applicant's knowledge, a more thorough investigation into the employer's name and by failing to transmit to the applicant certain documents within a reasonable time period that would have enabled it to rebut or supplement this new evidence.

In **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**,[2] the Court had to decide whether the Board made a patently unreasonable error in concluding that the employer had contravened section 94 of the Code by penalizing an employee for making public statements in the course of his duties as a union representative. The employee in question, the president of a local, appeared before a municipal council, in the capacity of spokesperson for the LCUC, to oppose the installation of supermailboxes and to ask the council to demand expanded door-to-door mail delivery. The employer suspended the employee for five days for making misleading statements harmful to the Corporation. Pointing out that there was a limit to the statements that an employee could make in his capacity as a union officer, the Board had concluded that the remarks of the employee in question did not go far enough to deny him the protection of the Code. The Court dismissed the application for review on the ground that it was not convinced that the Board decision constituted a reviewable error.

At issue in **Woodward's Limited** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers**[3] was the name of the employer and the Board's power to amend an application for certification. The Association applied for certification on November 24, 1989, referring to the employer as "Woodward's Aviation Limited." On December 13, 1989, the Association asked the Board to amend its application so that the employer's name read "Woodward's Limited." Characterizing this change as a fundamental amendment, the employer asked the Board to hold a public hearing into the matter. The Board granted the amended application for certification and indicated that the amendment did not warrant the holding of a hearing. The Court upheld this decision and concluded that the Board was entitled to rely on the investigating officer's report which found no confusion regarding the employer's identity.

Abdessalem Saadi c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**[4] resulted from the Board's decision to dismiss a complaint of unfair labour practice alleging violation by the union of its duty of fair representation because the complaint had not been filed within the time limits prescribed by section 97(2) of the Code. The Court dismissed Mr. Saadi's application for judicial review without giving reasons for its decision.

Garry Lloyd Ager v. **United Transportation Union et al.**[5] dealt with two applications. The first application challenged a decision in which the Board had dismissed the applicant's complaint alleging a breach of the duty of fair representation. Mr. Ager, a member of a CN/VIA Rail crew, had filed a grievance contesting the employer's decision to prohibit the use or possession of alcoholic beverages in a motel where the employees used to lay over. The union had presented a policy grievance on the same subject, but eventually the grievance was settled through clarification of the prohibition. In the second application, the applicant challenged the Board's dismissal of another complaint in which the applicant alleged that the employer transferred him, without regard to the requirements of the applicable collective agreement. Mr. Ager asked the Federal Court of Appeal to order a hearing. The Court held that the rules of natural justice had not been violated and that the Board had not committed a jurisdictional error.

Iberia Spanish Airlines S.A. v. **Canadian Union of Public Employees et al.**[6] resulted from the Board's decision to allow two complaints of bad faith bargaining. In the first complaint filed on August 28, 1989, the union alleged that the employer refused to give unionized employees the same salary increases it had given to non-unionized employees. In the second complaint, the union alleged that Iberia refused, in August 1989, to continue bargaining until the first complaint was withdrawn. The employer alleged that the first complaint was untimely because it was filed more than 90 days after the salary offer was made at the bargaining table. Iberia argued before the Court that the Board had exceeded its jurisdiction by (1) allowing the complaint on the ground that the bad faith bargaining was ongoing and progressive; (2) authorizing an amendment to the

complaint after the Minister of Labour had given his consent; (3) relying unreasonably on three irrelevant decided cases; and (4) interpreting unreasonably the evidence on the merits of the case in concluding that Iberia was guilty of bad faith. The Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review from the bench, without giving reasons for its decision.

Emery Worldwide, a CF company v. **Office and Technical Employees Union, Local 15**[7] involved two applications in which the employer challenged two Board decisions. In the first decision of December 4, 1989, the Board had certified the respondent as the bargaining agent for a unit of employees of the applicant. In the second decision, it had granted a complaint against the applicant and ordered the reinstatement of an employee who had been laid off illegally. The employer alleged that the Board lacked the necessary constitutional jurisdiction over the labour relations of the employees of its Richmond, B.C., office. Emery Worldwide is an international freight forwarder, with headquarters in the United States, that operates worldwide. The Board had concluded that Emery Worldwide's Canadian operations were similar to its U.S. operations, with the exception of its Richmond office which used subcontractors for interprovincial and international freight transport. The Board had also concluded that Emery Worldwide's Canadian operations formed one indivisible core federal undertaking and hence came under its jurisdiction. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision, on the sole ground that the applicant had not convinced it that the Board had committed a reviewable error.

In **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada**,[8] the applicant challenged the Board's decision to rescind the suspensions it had imposed on three employees who had exercised their right to refuse to work because of a danger. These three employees worked as truck drivers and were obliged under their collective agreement to cross picket lines to discharge the duties of their employment. They had repeatedly refused, for fear of injuring picketers, to drive their vehicles across the picket line set up by the Public Service Alliance of Canada which was engaged in a lawful strike. The Board had concluded that the suspensions contravened Part II of the Code. It had found that the PSAC members participating in the lawful strike continued to be employees under Part II of the Code and concluded that the possible danger was a danger within the meaning of the Code. The Federal Court of Appeal concurred with the Board's reasoning and dismissed the application for judicial review.

Mr. Linton Deane Walker v. **Canada Labour Relations Board**[9] resulted from the Board's decision that the applicant's complaint, alleging a breach of the duty of fair representation, had not been filed within the 90-day time limit provided in section 97(2) of the Code. The applicant was dismissed on August 9, 1979 because he had accumulated more than the number of demerit points allowable under the employer's discipline system. A grievance was presented in the wake of the dismissal, but the parties agreed to suspend the grievance procedure. The union informed Mr. Walker on January 14, 1981 that it would not pursue his grievance. Mr. Walker was rehired a few years later and discovered in his personal file at CN that he had not received the notice he should have received in 1979. Mr. Walker tried to file a dismissal grievance, but the union did not give its consent. On November 14, 1989, he filed with the Board a complaint in which he alleged that, in failing to pursue the grievance in accordance with the provisions of the collective agreement in force, the union had breached its duty of fair representation. The applicant, argued the union, knew or ought to have known of the circumstances giving rise to his complaint in January 1981. The Federal Court of Appeal rejected the applicant's arguments that he had not been lawfully dismissed and held that the Board had not erred in deciding as it did.

At issue in **United Transportation Union** v. **Central Western Railway Corp.**[10] was whether the Board had the necessary constitutional jurisdiction to declare that the Canadian National Railway Company (CN) had sold part of its business to Central Western. This company operates a 165-kilometre railway line entirely within Alberta. Central Western purchased this line with financial assistance from CN, which had been trying for 20 years to obtain approval to abandon this line. The line was joined to the CN rail network, but was separated by a four-inch gap and a locked derailing device which was controlled by CN. The Supreme Court of Canada set aside the Board's decision and held that Central Western's labour relations were under provincial jurisdiction.

The Supreme Court, per Dickson, C.J., decided first that Central Western was not a federal undertaking under section 92(10)(a) of the Constitution Act, 1867. The mere physical connection of the Central Western railway line to the railway network of a federal undertaking was not sufficient to turn the local railway into an interprovincial work or undertaking. Moreover, a change of control was not decisive in determining where jurisdiction lay, except where this change resulted in turn in changes in the operation of the undertaking. Since Central Western controlled and operated its railway line without interference or aid from CN, the Court concluded that the operational nexus existing between Central

Western and CN was not sufficient to conclude that Central Western was under federal jurisdiction.

Second, the Court asked itself whether Central Western was an integral part of CN, of the grain elevators located along the rail line or of the "Western Grain Transportation Network," as the Board had concluded. The Court adopted the criterion of dependency as a condition that must obtain in order for labour relations to fall within federal jurisdiction.

The Court concluded that there was no daily or simultaneous connection between CN and Central Western and hence no integration of the two companies because each operated independently within its own sphere. Since Central Western's employees worked wholly in Alberta and CN was in no way dependent on Central Western's services to operate its business, the Court held that these factors did not support the conclusion that Central Western's employees came under federal jurisdiction.

The Court also decided that the nexus between the grain elevators and Central Western was also insufficient to bring this railway within federal jurisdiction because the elevators were in no way dependent on Central Western for the transportation of grain, which could just as easily be transported by truck.

Finally, the Court concluded that the Central Western railway could not be an integral part of the "Western Grain Transportation Network" because this network did not constitute a discrete and identifiable work or undertaking.

Wilson, J., dissenting, expressed the opinion that the Court must consider present day labour relations realities in determining the constitutional characterization of Central Western. According to Wilson, J., Central Western came under federal jurisdiction for labour relations purposes because it was functionally integrated with CN. The permanent connections that existed between the two, in that they participated jointly in the transporting of export grain and shared in the profits and the costs and maintenance of some of the physical facilities, led Wilson, J., to conclude that the labour relations of the employees of Central Western should not be governed by a different statutory regime from the one that governs the labour relations of the employees of CN.

Endnotes

1. **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** v. **Syndicat des employé-es de télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**, judgment rendered from the bench, no. A-1066-88, May 3, 1990 (F.C.A.)

2. **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-1180-88, June 21, 1990 (F.C.A.)

3. **Woodward's Limited.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers** (1990), 116 N.R. 181 (F.C.A.)

4. **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**, judgment rendered from the bench, no. A-142-89, May 16, 1990 (F.C.A.)

5. **Garry Lloyd Ager** v. **United Transportation Union et al.**, judgment rendered from the bench, nos. A-185-89 and A-38-90, March 6, 1991 (F.C.A.)

6. **Iberia Spanish Airlines S.A.** v. **Canadian Union of Public Employees et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-422-90, February 18, 1991 (F.C.A.)

7. **Emery Worldwide, a CF company** v. **Office and Technical Employees Union, Local 15**, judgment rendered from the bench, nos. A-604-89 and A-52-90, October 16, 1990 (F.C.A.)

8. **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada** (1990), 111 N.R. 345 (F.C.A.)

9. **Mr. Linton Deane Walker** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-92-90, April 25, 1991 (F.C.A.)

10. **United Transportation Union** v. **Central Western Railway Corp.**, [1990] 3 S.C.R. 1112; (1990), 76 D.L.R. (4th) 1; and 91 CLLC 14,006

Overview

The Board's caseload declined from last year's all-time high; however, the intake of cases remained high in comparison to previous years as is shown in Figure 1. A large portion of cases received, approximately 30%, related to the Canada Post Corporation.

A breakdown of the types of cases received is provided in Table 1A. Unfair labour practice complaints made up 50% of cases received this year. Certification applications comprised 17%, review applications 10%, safety cases 8%, with various other types of cases accounting for the remaining 15%.

Table 1B provides a breakdown of cases received by province or territory. Ontario accounted for 41% of the cases received followed by Quebec with 26%. In terms of caseload by Regional Offices of the Board, Figure 2 provides a breakdown as follows.

Figure 2
Applications Received in 1990-91

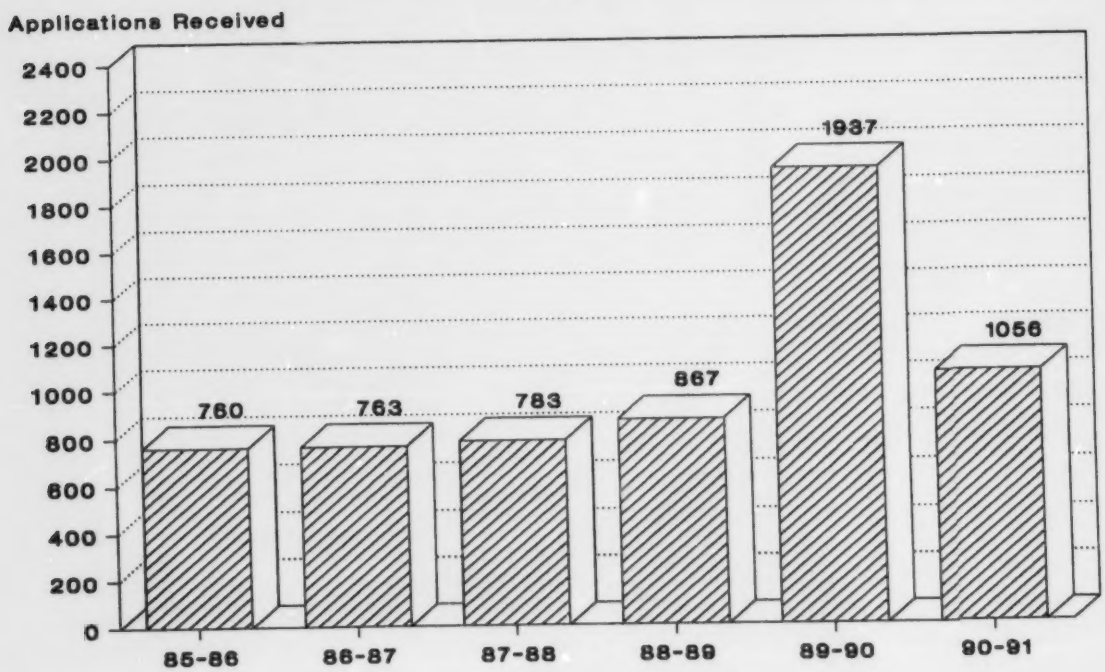
Region	No. of Applications received	% of the Board's total caseload
Pacific	146	13.8
Central	96	9.1
Ontario	378	35.8
Quebec	276	26.2
Atlantic	105	9.9
NCR*	55	5.2
	1056	100%

*(National Capital Region)

All regions except for the NCR experienced a decline in cases received from last year's record number.

With the continued high level of cases filed with the Board, combined with cuts and/or insignificant increases in budgets over the past few years, the number of cases pending has now reached 1842 cases. This represents more than a two-year supply of work for the Board and must be combined with the daily intake of new cases. Even with a record number of cases being disposed of, 945 cases, the number of pending cases has continued to increase. The Board disposed of 18% more cases

Figure 1



than last year. Fewer cases were heard this year even though the Board held more hearing days. In total, 208 cases were heard, down 8% from last year, but the number of hearing days held increased to 302 days, an increase of 4% from last year. This can be accounted for by the large number of hearing days required to deal with the global bargaining unit reviews of CBC, CNR and CPR.

According to its practice, before scheduling a public hearing, the Board will hold an in-camera meeting on each case to determine if a particular case requires a hearing. The determination is based on the submissions of the parties, the Board officer's report and the requirements of the Code. If a hearing is required, hearing dates will then be scheduled. This year 531 in-camera meetings were held during which 750 cases were decided without a hearing. Only 20% of the cases disposed of required a hearing.

Caseload Review by Type of Application

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by reviewing the Board's caseload by types of applications received.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1990-91 fiscal year, the Board received 175 applications, the same number as last year. Figure 3 tracks this type of activity within the Board's jurisdiction over the past 11 years. Overall, organizing activity remains much lower than were organizing levels of the late 1970's to the mid-1980's.

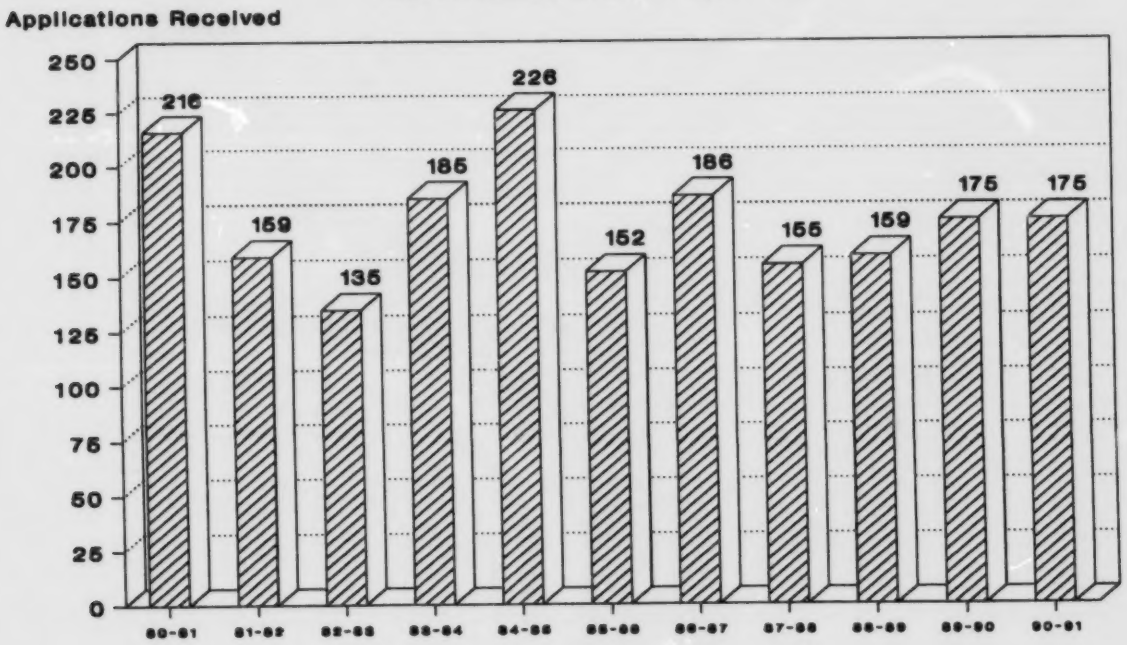
The Board disposed of 210 applications, of which 133 were granted, representing a 63% "success rate," up from 60% last year. Only 20 applications required a hearing. Votes were held in 32 cases. Certifications that were granted encompassed 10 404 employees, of which 3827 had been previously represented by a union. The average size of certified bargaining units consisted of 78 employees.

Organizing in relation to the various industries is shown in the following figure.

Figure 4
Certification Applications Received

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Road Transportation	77	64	73	65	90
Air Transportation	21	20	10	33	25
Rail Transportation	5	0	2	0	1
Broadcasting	19	13	17	15	9
Feed & Grain	2	7	3	4	3
Crown Corporations	3	14	2	3	2
Northern Industries	11	8	13	19	8
Banking	5	4	4	1	3
Longshoring	8	10	5	9	6
Communications	6	1	1	5	5

Figure 3
CERTIFICATION APPLICATIONS



Shipping & Navigation	20	7	17	12	12
Miscellaneous	9	7	12	9	11
Total	186	155	159	175	175

It is noted in Figure 4 that the road transportation sector continually has the most organizing activity; this year 90 applications were filed. The air transportation sector experienced a decline in organizing, with 25 applications filed this year. Organizing also declined in almost every other industry listed.

Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1990-91, the Board received 25 revocation applications. Figure 5 provides an 11-year review of applications filed with the Board; however, no real trends are evident.

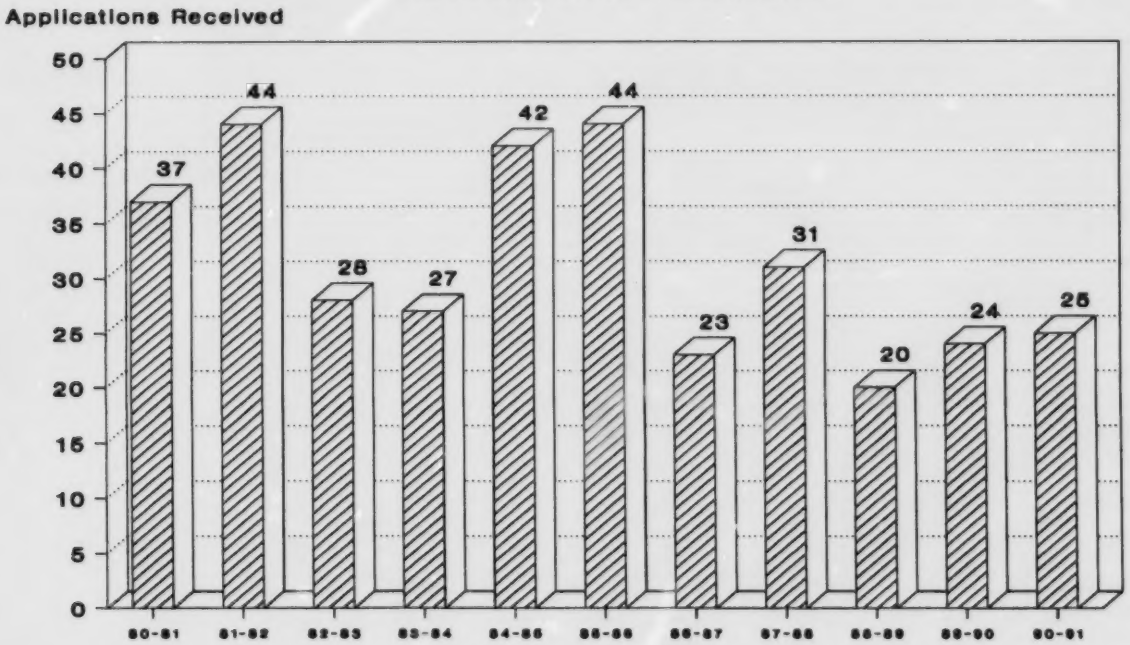
The Board disposed of 23 applications this year, of which 12 were granted. Votes were ordered in 10 cases. Two applications required a hearing. In total, 223 employees were affected by the granting of the revocation of their unions' bargaining rights.

By industry, the largest number of applications received originated from the road transportation sector.

Figure 6
Revocation Applications Received

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Banking	12	14	6	5	6
Road Transportation	5	5	8	6	12
Air Transportation	0	5	1	4	3
Rail Transportation	1	0	0	0	0
Broadcasting	0	2	2	4	1
Feed & Grain	0	0	1	0	2
Crown Corporations	0	2	1	2	0
Northern Industries	3	0	0	1	0
Longshoring	0	0	1	0	0
Communications	1	0	0	0	0
Shipping & Navigation	1	2	0	2	0
Miscellaneous	0	1	0	0	1
Total	23	31	20	24	25

Figure 5
REVOCATION APPLICATIONS



Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 526 complaints were registered with the Board, which represents a 65% decline over last year. However, the total still represents a significant increase over previous years. The Board's ability to process quickly this larger volume of complaints is evidently limited, given its existing resources.

Of the 526 complaints filed, 367 complaints were filed against unions compared to 1342 last year, while 150 complaints were filed this year against employers, 7 more than last year. Nine complaints were filed against both employer and union. Refer to Tables 7, 8 and 9.

A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. For example, although 526 actual complaints were filed, those complaints contained 609 alleged violations of the Code. A five-year review of the number of allegations under the various sections of the Code is presented below.

Figure 8
Number of Allegations Filed

Section of the Code	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
24(4)	20	22	15	18	22
37	86	96	195	1072	341
50	22	19	14	8	17
69	7	30	15	4	7
94	136	149	125	143	133
95	9	26	18	270	25
96	34	25	32	299	62
110	1	4	0	4	2
Total	315	371	414	1818	609

As evidenced above, the level of complaints filed under sections 37 and 96 of the Code against unions remains high. Specifically, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) has continued to be the subject of more than 250 complaints filed this year.

Figure 7
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS

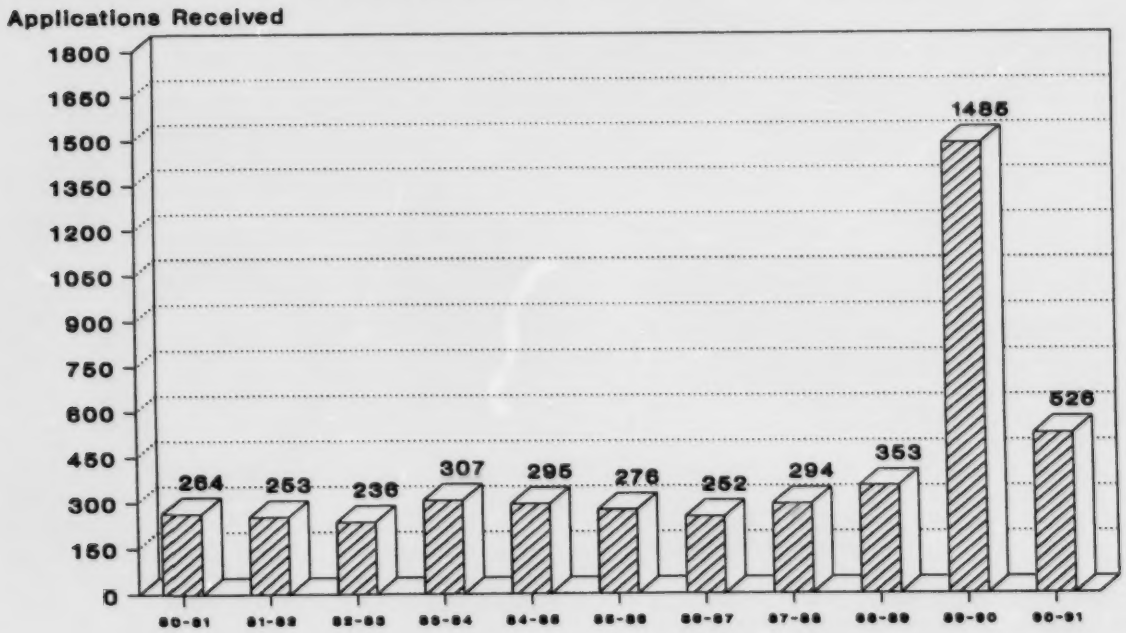
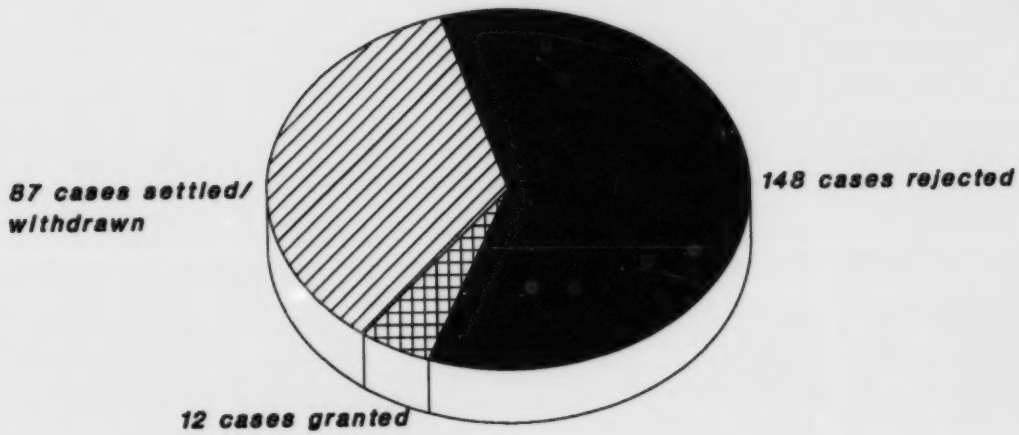


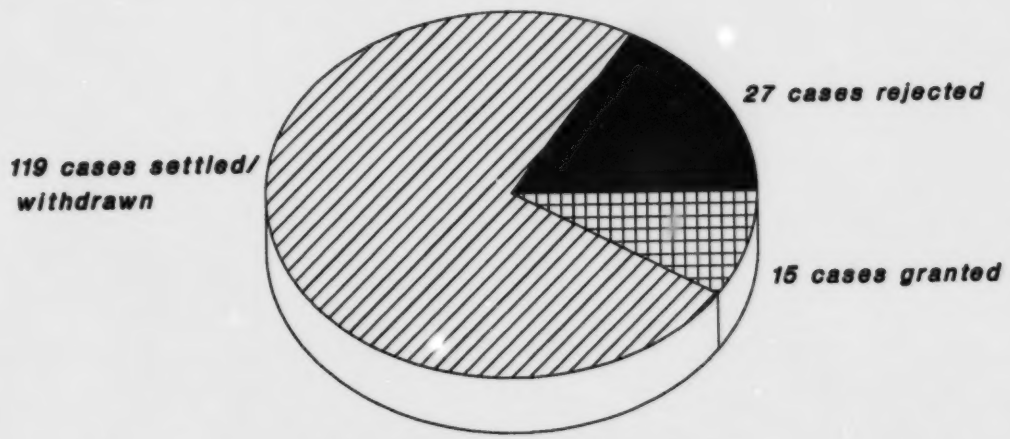
Figure 9

*COMPLAINTS DISPOSED OF 1990-1991**

Complaints against unions
Total - 247



Complaints against employers
Total - 161



* Does not include those complaints filed against both employer and union (see Table 9)

This year, the Board disposed of 418 complaints by granting 29, or about 7%, of all the complaints disposed of. Of those complaints, 212 complaints were settled or withdrawn. The Board held hearings in 63 complaints, down from 112 last year. As noted in Tables 7 and 8 as well as in Figure 9, 150 complaints were filed against employers and 367 against unions. Almost 74% of the complaints against employers were settled or withdrawn, while this only occurred in 35% of the complaints against unions. Twelve complaints were upheld against unions and 15 were upheld against employers.

In reviewing the industrial breakdown of complaints received, as shown in Figure 10, the large number of complaints involving CUPW is evident under the Crown corporations heading.

Figure 10

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	54	42	34	41	35
Road Transportation	79	65	170	70	98
Rail Transportation	24	37	33	42	39
Banking	3	6	5	2	2
Broadcasting	19	21	24	22	22
Crown Corporations	23	47	39	1272	283
Feed & Grain	0	3	4	2	5
Communications	8	14	8	3	5
Northern Industries	5	6	8	1	0
Shipping & Navigation	13	14	9	10	9
Longshoring	20	34	16	9	12
Miscellaneous	5	5	3	11	8
Non Federal	1	-	-	-	8
Total	254	294	353	1485	526

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 51% of complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict.

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year, the Board received 16 applications, of which 13 alleged an unlawful strike and 3 alleged an unlawful lockout. An 11-year review of applications received is shown in Figure 12.

The Board disposed of 15 applications, consisting of 12 unlawful strike and 3 unlawful lockout applications. Of the 12 unlawful strike applications, 7 were granted while the 3 unlawful lockout applications were withdrawn. Hearings were held in 5 cases. See Table 11.

The industrial breakdown of the number of unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows.

Figure 11

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	1	3	3	2	1
Road Transportation	3	7	2	6	3
Rail Transportation	0	5	0	4	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	5	6	3	2
Communications	4	1	1	0	0
Crown Corporations	3	1	1	2	4
Feed & Grain	1	0	1	1	1
Longshoring	3	4	2	2	2
Northern Industries	1	0	0	1	1
Shipping & Navigation	1	1	1	1	1
Miscellaneous	0	0	0	0	1
Total	19	27	17	22	16

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will first appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible, and it will subsequently organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may

not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

By forcing the parties to uncover the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 109 applications in 1990-91 compared to 110 last year. There were 43 requests to amend bargaining units, 21 requests to change a name on an existing Board order and 27 requests that the Board reconsider one of its decisions. In addition, the Board received 2 requests for clarification of an order as well as 16 miscellaneous requests.

The Board disposed of 110 applications, of which 62 were granted. Hearings were held in 28 cases.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received 3 applications. Figure 13 provides a five-year review of applications received.

Figure 12
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS

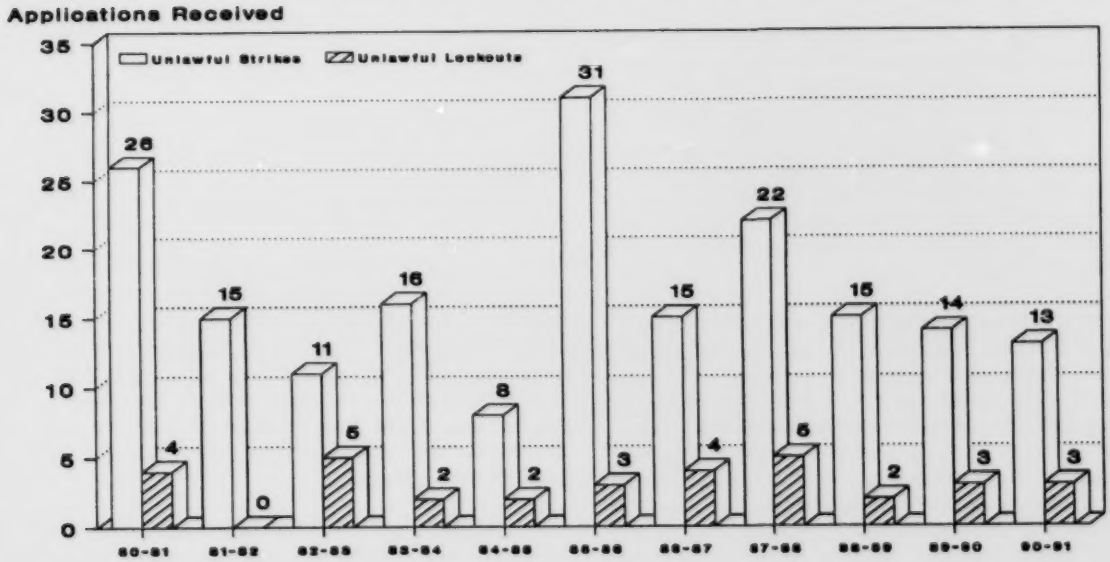


Figure 13

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	3	0	5	0	3

The Board disposed of 3 applications, of which none were granted.

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

The Board received 50 sale of business applications this year compared to 37 applications received last year. Below is a five-year review of sale of business applications received broken down by industry.

Figure 14

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	20	7	4	7	3
Road Transportation	21	16	11	22	15
Rail Transportation	4	0	0	1	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	1	2	1	5
Communications	0	0	1	0	1
Crown Corporations	1	2	80	1	12
Feed and Grain	0	0	0	2	3
Longshoring	0	1	0	0	2
Northern Industries	1	3	0	0	1
Shipping and Navigation	6	8	2	3	5
Miscellaneous	0	0	0	0	3
Total	53	38	100	37	50

As noted in Figure 14, this year the road transportation sector generated 30% of the sale of business applications. Generally, very little activity emanates from the other sectors, with the exception of Canada Post cases shown in the Crown corporations category.

The Board disposed of 54 applications this year, of which 12 were granted. Sixteen applications were heard by the Board.

Declaration of single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 15 applications this year, less than half of last year's total. Below is a five-year summary of applications filed.

Figure 15

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	41	27	17	31	15

Almost 53% of the applications received originated from the road transportation sector.

The Board disposed of 28 applications, of which only 6 were granted. The Board held public hearings into 8 applications this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

There was a substantial increase in safety cases this year. Twenty cases related to particular incidents involving an airline and another 25 cases related to the longshoring industry involving 4 "group" refusals by employees.

Figure 16

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	20	25	33	29	84

The Board disposed of 33 cases, of which 2 were granted. Hearings were held in 27 cases.

Miscellaneous

The Board received 53 additional applications under the following sections of the Code.

- Seven applications were filed under section 24(4) of the Code, whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms or conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board disposed of 5 applications, of which 4 were granted. None of the applications were heard by the Board.

- Thirty-three applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 36 applications, of which 33 were granted. One application was heard by the Board. The increased activity relates to the transfer of bargaining units in the banking industry to other unions.

- Five applications were filed under section 65 of the Code, regarding questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 4 applications, of which none were granted. Two applications were heard by the Board.

- Three applications were filed under section 23 of the Code, requesting that the Board file one of its orders in court. The Board disposed of 4 applications, of which 3 were granted. No hearings were held.

- One application was filed under section 70 requesting, for religious reasons, that union dues be directed towards a charity instead of the union. The case was rejected without a hearing.

- Four applications were received from the various museums that were recently made Crown corporations and transferred to the Canada Labour Relations Board's jurisdiction. The applications were filed under section 47(1) of the Code. The Board is currently reviewing their bargaining unit structures.

The following information is a breakdown of the Board's caseload by industry. Traditionally, the transportation sectors, namely air, rail, road and shipping, make up the largest percentage of the Board's caseload. This year these four sectors accounted for 45% of the caseload followed by Crown corporations, which provided 31% of the Board's work. A further breakdown is provided as follows.

Transportation

Air

This sector includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopter companies and flying schools and clubs. One hundred and five applications originated from this sector, down from 117 last year.

Activity declined under most sections of the Code, except for safety issues.

Organizing activity declined from 33 applications last year to 25 this year. The Board disposed of 37 applications, of which 25 were granted.

The number of complaints declined to 35 this year, down from 41 complaints last year. Of the 47 cases disposed of, 4 were granted. All 4 were against employers.

Three applications for revocation were received, 1 less than last year. Two applications were disposed of and both were granted.

Nine applications for review were filed. The Board disposed of 21 applications, of which 10 were granted.

One unlawful strike application was filed and remained pending at year end.

The Board received 3 sale of business applications, down from 7 last year. There were 10 disposed of, with only 1 application being granted.

One application for a declaration of single employer was filed, down from 7 last year. Of the 8 applications disposed of, 3 were granted.

Twenty-five safety applications were filed, up substantially from 3 last year. Twenty cases related to a common incident and employer. Two cases were disposed of, with neither being granted.

Three miscellaneous applications originated from this sector.

Road

The road transportation sector includes such interprovincial and/or cross border activities as trucking, busing, armoured car service, some courier and moving companies, as well as other related businesses. The Board received 253 applications from this sector this year, up from 220 applications last year.

Organizing activity reached its highest level in 10 years with 90 applications filed this year, up from 63 last year. The Board disposed of 91 applications, of which 55 were granted.

Ninety-eight complaints were filed, up from 70 last year. Of the 88 complaints disposed of, 6 were granted, all of which were against employers.

The number of revocation applications reached a new high with 12 applications filed, up from 6 last year. Of the 12 cases disposed of, 8 were granted.

Twenty-one applications for review were filed. The Board disposed of 21 applications, of which 13 were granted.

There were 3 unlawful strike applications; the Board disposed of 3 applications, of which 2 were granted.

The Board received 15 sale of business applications, down 7 from last year. Of the 19 applications disposed of, 6 were granted.

Eight applications for a declaration of single employer were filed; of the 15 applications disposed of, 2 were granted.

Three safety applications were received. The Board disposed of 4, of which none were granted.

There were also 3 miscellaneous applications.

Rail

The caseload within this sector was stable. Only 1 application for certification was filed which is representative of an industry that is highly unionized. Of the 2 applications disposed of, none were granted.

Thirty-nine complaints were filed this year, down slightly from last year. Of the 42 complaints disposed of, 2 were granted, both against unions.

Nine applications for review were filed. Of the 7 applications disposed of, 4 were granted.

With the merger of certain railway unions, 9 applications for union successor rights were filed. The Board disposed of all applications by granting them.

Eleven safety applications were filed. Of the 13 disposed of, 1 was granted.

In addition, 2 miscellaneous applications were filed.

Shipping

Organizing levels remained at last year's level with 12 applications for certification. Of the 10 applications disposed of, 4 were granted.

Nine complaints were filed. The Board disposed of 14 complaints, of which 3 were granted. The 3 complaints granted were filed against employers.

The Board received 9 applications for review and disposed of 7 applications, of which 4 were granted.

There was 1 unlawful strike application filed with the Board. Of the 2 applications disposed of, 1 was granted.

Five sale of business applications were received. The Board disposed of 6 applications, of which 1 was granted.

An application for a declaration of single employer was filed, but later withdrawn.

Three safety applications were filed, but were later withdrawn.

There were also 2 miscellaneous applications.

Banking

This industry includes only federally chartered banks and does not normally include trust companies, credit unions or finance companies.

Activity within this industry was spurred on by the filing of 16 applications for union successorship resulting from two larger unions assuming responsibility for the banking bargaining units. Of the 21 applications disposed of, 20 were granted.

Organizing activity remained low with only 3 applications for certification. Two applications were disposed of, but neither was granted.

Two complaints were filed this year. Of the 3 disposed of, none were granted.

Applications for revocation continued to outpace certifications for the 11th consecutive year. Six applications for revocation were filed this year; of the 2 applications disposed of, 1 was granted.

Two applications for review were filed. The Board disposed of 2 applications by granting them.

Broadcasting

This industry includes television and radio broadcasting, cable television and other related businesses.

Nine applications for certification were filed. The Board disposed of 12 applications, of which 10 were granted.

There were 22 complaints filed. Of the 25 disposed of, 1 was granted against an employer.

One application for revocation was filed; 2 were disposed of, but neither was granted.

Two unlawful lockout applications were filed; 1 was withdrawn and the other was pending at year end.

An unusual number of review applications were filed this year, with 40 applications, compared to 18 last year. There was no single cause for the increase. Of the 23 applications disposed of, 12 were granted.

Five sale of business applications were filed. Of the 4 disposed of, 2 were granted.

Two applications for a declaration of single employer were filed. The Board disposed of 3, but only 1 was granted.

There were 2 applications for union successor rights filed, both of which were still pending at year end.

Five miscellaneous applications were also filed.

Communications

This industry includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations.

Five applications for certification were filed. The Board disposed of 8, by granting them all.

Five complaints were filed. Of the 6 disposed of, 1 was granted against an employer.

One application was filed in each of the following categories: review, union successor rights, sale of business and safety. One review application was disposed of by being granted. The sale of business application was withdrawn, while the union successorship application and safety application remained pending at year end.

Five miscellaneous applications were also filed.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not already included in the other sectors. Under this heading one finds the Canada Post Corporation, the Canada Mortgage and Housing Corporation, the National Arts Centre and the National Museums.

This category accounted for 31% of the Board's total caseload, of which 94% of the applications related to the Canada Post Corporation.

The majority of the applications involved complaints against CUPW by employees of Canada Post. This year, 283 complaints originated from this sector, down substantially from the over 1200 complaints last year; this number remains high in comparison to the pre-1989-90 years. The Board disposed of 163 complaints, of which 11 were granted; 10 were granted against unions and 1 against an employer.

Two applications for certification were filed. Of the 3 disposed of, 2 were granted.

There were 12 sale of business applications filed, all involving Canada Post. The Board disposed of 7 applications by rejecting them all.

Three unlawful strike applications and 1 unlawful lockout application were filed. The Board disposed of 3 applications, of which 1 unlawful strike application was granted.

Six applications for review were filed. Of the 17 disposed of, 8 were granted.

Three applications for a declaration of single employer were received and remained pending at year end.

The Board received 3 applications for union successor rights and all three were granted.

Nine safety applications were filed. The Board disposed of 6, but granted none.

In addition, 5 miscellaneous applications were filed.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills.

Organizing activity resulted in 3 applications for certification; of the 3 were disposed of, 2 were granted.

Two applications for revocation were filed, of which 1 was rejected and 1 remained pending at year end.

One application for review was filed and it was granted.

Three sale of business applications were filed, of which 2 were granted and 1 remained pending at year end.

One unlawful strike application was received by the Board and it was withdrawn.

Five complaints were filed, of which 3 were withdrawn and 2 remained pending at year end.

Longshoring

This year the Board received an abnormally high number of safety cases, with 32 applications filed. The majority of these applications related to 4 "group" refusals to perform what the employees considered unsafe work. The Board disposed of 3 applications, of which 1 was granted.

Organizing activity resulted in 6 applications for certification filed. The Board disposed of 12 applications, of which 11 were granted.

Three review applications were filed. Of the 3 applications disposed of, 1 was granted.

Two sale of business applications were filed with the Board and were pending at year end.

Two unlawful strike applications were received. Both were disposed of, but only 1 was granted.

Twelve complaints were received. Of the 12 complaints disposed of, none were granted.

In addition, 1 miscellaneous complaint was filed.

Northern Canada

Within this category are those employers that operate in the territories that are not already included in the other industrial sectors.

Overall activity within this category declined to its lowest level in 19 years. Organizing activity was also at its lowest level with only 8 applications filed. Of the 11 applications disposed of, 10 were granted.

Three applications for review were received. The Board disposed of 2, but granted only one.

There was 1 sale of business application filed but it was withdrawn.

One unlawful strike application was filed. Of the 2 disposed of, 1 was granted.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers, such as uranium mining and native councils.

Eight applications for certification were filed. The Board disposed of 10, of which 6 were granted.

Eight complaints were filed. The Board disposed of 6 complaints, of which 1 was granted against an employer.

One review application was filed and it was granted.

One application for revocation was filed and it remained pending.

One unlawful strike application was received and it was granted.

One application requesting a Board order be filed in the courts was filed and it was granted.

Non Federal

This category captures those applications which are processed by the Board, but eventually are deemed not to come under federal jurisdiction.

Three applications for certification were filed and 9 were disposed of.

The Board initiated 4 review proceedings in order to reconsider 4 previous decisions which had been overturned by the Supreme Court.

Eight complaints were filed and 9 were disposed of by the Board.

Three sale of business applications were filed and they were rejected.

One application for union successor rights was filed and it was rejected.

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1st to March 30th of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed of by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed of
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed of by industry
Table 6	Certification applications disposed of by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry
Table 9	Unfair labour practice complaints against both employer and union by industry
Table 10	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 11	Unlawful strike/lockout applications disposed of by industry
Table 12	Votes held for applications disposed of by industry
Table 13	Size of bargaining units certified
Table 14	Number of days spent in hearing by region
Table 15	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1990-91

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	12	29	22	16	23	109
Certification	6	27	63	27	18	34	175
Declaration of Single Employer	-	-	4	3	3	5	15
Revocation	-	-	7	8	6	4	25
Union Successor Rights	10	10	1	3	-	9	33
Sale of Business	-	8	10	7	7	18	50
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	3	-	1	-	1	-	5
Technological Change	-	-	1	-	-	2	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	2	5	3	2	-	4	16
Unfair Labour Practice	19	34	97	295	42	39	526
Safety	4	4	58	8	3	7	84
Miscellaneous	4	5	2	3	-	1	15
Total	55	105	276	378	96	146	1056

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1990-91

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strike/ Lockout	U.L.P.*	Safety	Misc.	Total
B.C.	19	26	5	4	9	17	3	39	7	2	131
Alta.	7	3	1	3	-	4	-	19	1	-	38
Sask.	2	1	-	3	-	1	-	6	-	-	13
Man.	7	11	2	-	-	2	-	12	2	1	37
Ont.	28	36	3	8	13	7	4	317	11	9	436
Que.	30	63	4	7	1	10	3	97	59	5	279
Nfld.	4	7	-	-	2	1	-	5	-	1	20
P.E.I.	-	1	-	-	-	-	1	3	3	-	8
N.S.	4	11	-	-	6	5	4	18	-	4	52
N.B.	4	8	-	-	2	2	-	8	1	-	25
Y.T.	1	5	-	-	-	-	-	2	-	-	6
N.W.T.	3	3	-	-	-	1	1	-	-	1	11
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Unfair labour practice complaints

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1990-91

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	13	30	18	13	32	110
Certification	10	28	71	32	23	46	210
Declaration of Single Employer	1	-	5	7	4	11	28
Revocation	2	-	6	6	4	5	23
Union Successor Rights	10	10	0	7	1	8	36
Sale of Business	2	3	11	7	15	16	54
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	-	-	3	-	1	-	4
Technological Change	-	-	1	-	-	2	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	1	5	3	1	1	4	15
Unfair Labour Practice	10	64	116	129	33	66	418
Safety	3	5	10	7	2	6	33
Miscellaneous	-	4	1	5	-	1	11
Total	43	132	257	219	97	197	945

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1990-91

Type of Case	Carried over from 1989-1990	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1991-92
Review	74	109	62	35	13	110	73
Certification	88	175	133	33	44	210	53
Declaration of Single Employer	38	15	6	11	11	28	25
Revocation	8	25	12	10	1	23	10
Union Successor Rights	6	33	33	1	2	36	3
Sale of Business	116	50	12	22	20	54	112
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	14	5	-	4	-	4	15
Technological Change	-	3	-	1	2	3	-
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	3	16	7	-	8	15	4
Unfair Labour Practice	1366	526	29	177	212	418	1474
Safety	12	84	2	15	16	33	63
Miscellaneous	6	15	7	2	2	11	10
Total	1731	1056	303	311	331	945	1842

Table 4

Type of Applications Received by Industry in 1990-91

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	9	25	1	3	-	3	1	35	25	3	105
Banks	2	3	-	6	16	-	-	2	-	-	29
Broadcasting	40	9	2	1	2	5	2	22	-	5	88
Communications	1	5	-	-	1	1	-	5	1	2	16
Crown Corporations	6	2	3	-	3	12	4	283	9	5	327
Feed and Grain	1	3	-	2	-	3	1	5	-	-	15
Longshoring	3	6	-	-	-	2	2	12	32	1	58
Railway	9	1	-	-	9	-	-	39	11	2	71
Road Transport	21	90	8	12	1	15	3	98	3	2	253
Shipping	9	12	1	-	-	5	1	9	3	2	42
North Territories	3	8	-	-	-	1	1	-	-	-	13
Miscellaneous	1	8	-	1	-	-	1	8	-	1	20
Non Federal	4	3	-	-	1	3	-	8	-	-	19
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5

Type of Applications Disposed of by Industry in 1990-1991

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	21	37	8	2	-	10	-	47	2	4	131
Banks	2	2	-	2	21	-	-	3	-	-	30
Broadcasting	23	12	3	2	-	4	1	25	-	1	71
Communications	1	8	-	-	-	1	-	6	-	2	18
Crown Corporations	17	3	-	2	3	7	3	163	6	3	207
Feed and Grain	1	3	1	1	-	2	1	3	2	1	15
Longshoring	3	12	-	-	-	-	2	12	3	-	32
Railway	7	2	-	-	9	1	-	42	13	2	76
Road Transport	21	91	15	12	1	19	3	88	4	2	256
Shipping	7	10	1	1	-	6	2	14	3	2	46
North Territories	2	11	-	-	1	1	2	-	-	-	17
Miscellaneous	1	10	-	-	-	-	1	6	-	1	19
Non Federal	4	9	-	1	1	3	-	9	-	-	27
Total	110	210	28	23	36	54	15	418	33	18	945

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1990-91

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes
Air Transport	25	7	5	37	4	7
Banks	-	1	1	2	-	1
Broadcasting	10	-	2	12	-	-
Communications	8	-	-	8	1	1
Crown Corporations	2	1	-	3	2	1
Feed and Grain	2	1	-	3	1	1
Longshoring	11	-	1	12	-	1
Railway	-	1	1	2	-	-
Road Transport	55	13	23	91	8	17
Shipping	4	3	3	10	-	-
North Territories	10	1	-	11	-	2
Miscellaneous	6	2	2	10	2	1
Non Federal	-	3	6	9	2	-
Total	133	33	44	210	20	32

Table 7

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	20	2	2	19	23	9
Banks	1	-	-	2	2	-
Broadcasting	16	1	4	15	20	4
Communications	3	1	-	3	4	3
Crown Corporations	11	1	1	6	8	1
Feed and Grain	2	-	-	1	1	-
Longshoring	4	-	2	4	6	2
Railway	7	-	4	5	9	-
Road Transport	71	6	11	50	67	17
Shipping	4	3	2	2	7	3
Non Federal	8	-	1	8	9	-
Miscellaneous	3	1	-	4	5	2
Total	150	15	27	119	161	41

* Number of cases

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	13	-	13	8	21	5
Banks	1	-	-	1	1	-
Broadcasting	3	-	-	2	2	-
Communications	2	-	2	-	2	-
Crown Corporations	272	10	99	45	154	8
Feed and Grain	2	-	-	2	2	-
Longshoring	8	-	4	2	6	-
Railway	32	2	16	14	32	3
Road Transport	26	-	9	12	21	2
Shipping	4	-	5	1	6	2
Miscellaneous	4	-	-	-	-	-
Total	367	12	148	87	247	20

* Number of cases

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Both Employer and Union by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	2	-	1	3	2
Broadcasting	3	-	-	3	3	-
Crown Corporations	-	-	-	1	1	-
Railways	-	-	1	-	1	-
Road Transport	1	-	-	-	-	-
Shipping	1	-	-	1	1	-
Miscellaneous	1	-	1	-	1	-
Total	8	2	2	6	10	2

* There was one complaint received which was unspecified (not included in figures).

Table 10

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1990-91*

Industry	Section of the Code 96	94	24(4)	95	69	37	50(a)	50(b)	110	TOTAL
Air Transport	11	19	2	-	-	13	3	-	-	48
Banks	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Broadcasting	2	12	3	1	-	2	3	2	-	25
Communications	3	3	-	-	-	2	-	-	-	8
Crown Corporations	15	11	-	17	-	257	1	-	-	301
Feed and Grain	-	2	-	-	-	1	-	-	1	4
Longshoring	-	-	4	4	6	4	-	-	-	18
Railways	-	7	-	1	-	31	-	-	-	39
Road Transport	27	63	10	1	-	24	3	3	1	132
Shipping	1	4	2	-	1	3	-	2	-	13
Non Federal	-	8	-	-	-	-	-	-	-	8
Miscellaneous	2	3	1	-	-	4	-	-	-	10
Total	62	133	22	25	7	341	10	7	2	609

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the cases received.

Table 11

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1990-91

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Heard
Air Transport	1	-	-	-	-	-
Banks	-	-	-	-	-	-
Broadcasting	2	-	-	1	1	-
Communications	-	-	-	-	-	-
Crown Corporations	4	1	-	2	3	1
Feed and Grain	1	-	-	1	1	-
Longshoring	2	1	-	1	2	1
Railways	-	-	-	-	-	-
Road Transport	3	2	-	1	3	1
Shipping	1	1	-	1	2	1
North Territories	1	1	-	1	2	-
Miscellaneous	1	1	-	-	1	1
Total	16	7	0	8	15	5

Table 12

Votes Held for Applications Disposed of by Industry in 1990-1991*

Industry	Type and Number of Cases Disposed of **						Total # Votes Held	Disposition of Cases		# of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(l)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	1	7	1	1	-	1	9	8	3	4935	4	2	3	-	-
Banks	-	1	-	1	-	-	2	-	2	72	-	1	-	1	-
Broadcasting	-	-	-	1	-	-	1	-	-	30	-	-	-	1	-
Communications	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1263	-	1	-	-	-
Crown Corporations	2	1	-	1	-	-	3	4	-	622	-	2	-	1	-
Feed and Grain	-	1	-	-	-	-	1	-	1	14	-	-	1	-	-
Longshoring	-	1	-	-	-	-	1	1	-	7	-	-	1	-	-
Northern Industries	-	2	-	-	-	-	2	1	2	43	-	1	-	-	1
Road Transportation	2	17	2	6	-	2	21	16	11	3465	2	7	6	6	-
Railways	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shipping & navigation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Miscellaneous	-	1	-	-	-	-	1	-	1	28	-	1	-	-	-
TOTAL	5	32	3	10	0	3	42	31	21	10 479	6	15	11	9	1

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included
** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 13

Size of Bargaining Units Certified in 1990-91

Number of employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	20	15.0	15.0
11/20	31	23.3	38.3
21/30	13	9.8	48.1
31/40	7	5.3	53.4
41/50	10	7.5	60.9
51/60	14	10.5	71.4
61/70	5	3.8	75.2
71/100	11	8.3	83.5
101/130	5	3.8	87.2
131/160	4	3.0	90.2
161/190	3	2.3	92.5
190 and over	10	7.4	100.0
Total	133	100.0	

Total number of employees affected: 10 404
Median size of units: 33 employees
Newly organized: 6577
Previously organized: 3827

Table 14

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1990-91

Region	Number of days
Atlantic	39
Quebec	87
Ontario	133
Pacific and Central	43
Total	302

Table 15

Number of Cases Heard by Type of Application in 1990-91*

Type of Application	Number Heard
Review	28
Certification	13
Change of Terms and Conditions of Employment	-
Declaration of Single Employer	8
Revocation	1
Successor Rights	1
Sale of Business	18
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	3
Religious Objection	-
Unlawful Work Stoppage	5
Complaint of Unfair Labour Practice	103
Consent to Prosecute	1
Safety	27
Total	208

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1991

(with comparative figures for the year ended March 31, 1990)

	1991	1990
Salaries and wages	$ 5,891,055	$5,520,307
Contribution to employee benefit plan	878,000	766,000
Transportation and communications	833,575	873,680
Information	72,220	79,772
Professional and special services	431,177	508,713
Rentals	166,699	190,000
Purchased repair and upkeep	105,679	78,298
Utilities, materials and supplies	159,331	150,053
All other expenditures	10,348	22,857
Capital	104,132	146,057
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	183,000	124,000
Total Expenditures	$10,195,216	$9,819,737

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 7,774,216	$7,569,737
Employee Benefits	878,000	766,000
O.G.D. which provided services without charge	1,543,000	1,484,000
	$10,195,216	$9,819,737

Certified correct:

A/Director General, Corporate Management Services

Approved:

Chairman

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

18e RAPPORT ANNUEL

1990-1991

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992
N° de cat. LR1-1991
ISBN 0-662-58781-2

Conseil Canadien des Relations du Travail

18e RAPPORT ANNUEL

1990-1991

Membres du Conseil

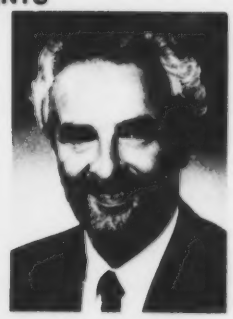
PRÉSIDENT

J.F.W. Weatherill

VICE-PRÉSIDENTS

H.R. Jamieson

T.M. Eberlee



S. Brault

L. Doyon

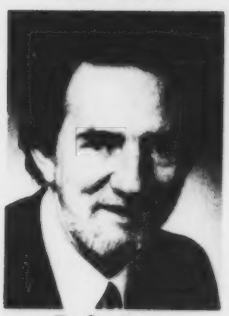
MEMBRES

C.B. Davis

G. Gosselin

E. Bourassa

J. Alary



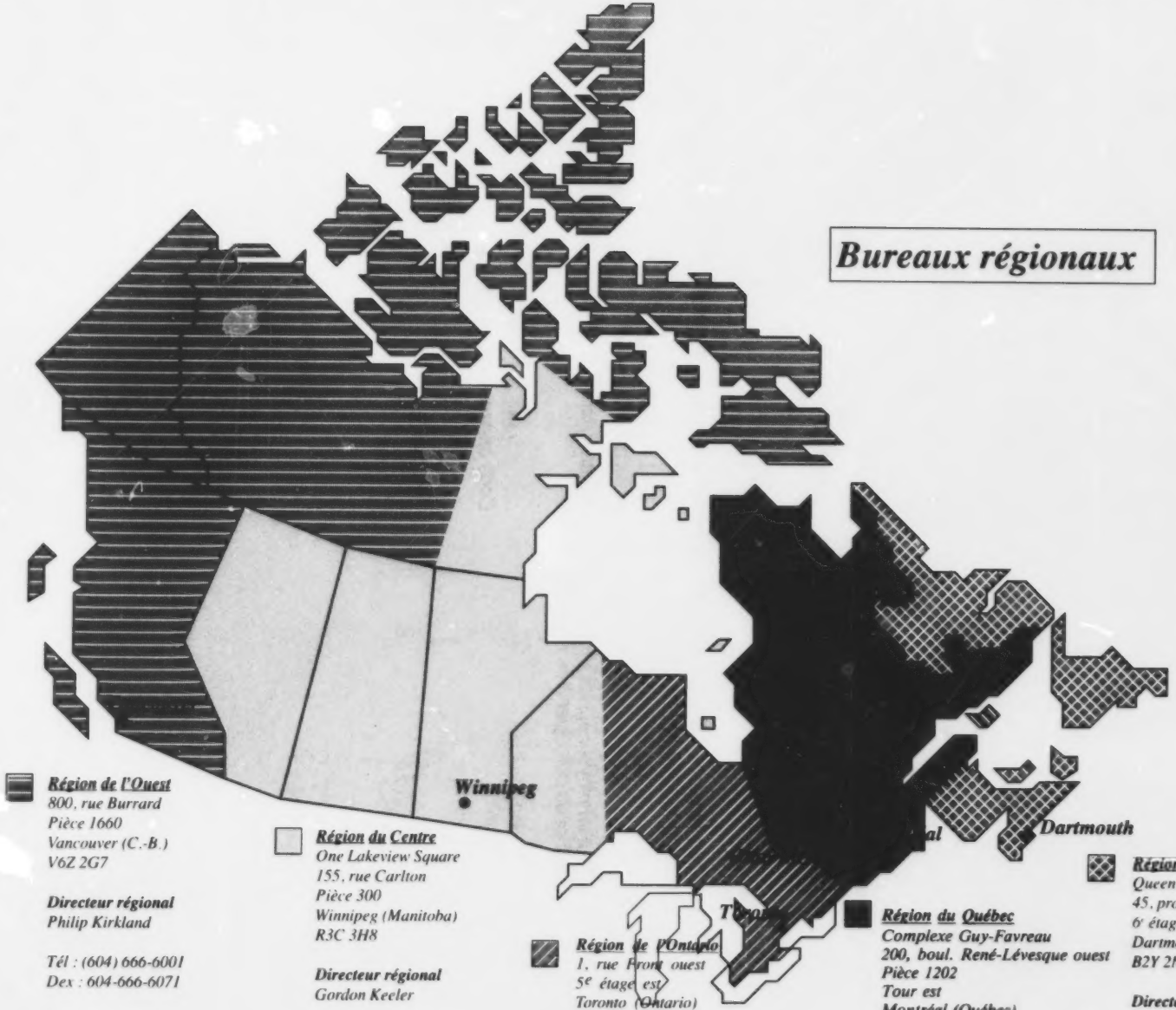
R. Cadieux

M. Eayrs

F. Bastien

M. Rozenberg

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
1, rue Front ouest
5e étage est
Toronto (Ontario)
M5J 1A5

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Suzanne Pichette

Tél : (514) 283-3258
Télex : 0556217
Dex : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Dex : 902-426-7397

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1992

L'honorable Marcel Danis
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1991.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table des matières

	Page
Message du Président	1
Le Conseil canadien des relations du travail	3
• Loi habilitante	3
• Compétence constitutionnelle	4
• Composition du Conseil	4
• Personnel du Conseil	7
• Organigramme	10
Motifs de décision	11
Révision judiciaire	17
Volume d'affaires du Conseil en 1990-1991	21
Examen des demandes reçues par genre d'affaire	23
Examen des demandes reçues par secteur d'activité	31
Tableaux statistiques	35
État financier	44

Message du Président

En cette période de restrictions budgétaires où il faut faire - et où l'on fait - des économies, il vaut la peine de dénoncer les fausses économies. Durant toute la période à l'étude, et jusqu'au moment d'aller sous presse, le nombre d'affaires qui restent à trancher est demeuré très élevé: 150 % environ de la médiane de la dernière décennie. Il y a actuellement presque 2000 affaires en instance devant le Conseil, soit 10 fois plus qu'il y a 10 ans. Tous les postes de vice-présidents et de membres sont dotés; à cet égard, le Conseil est en mesure de s'acquitter de ses tâches de prise de décisions. Néanmoins, le personnel de soutien est demeuré pratiquement inchangé depuis 20 ans, et même si l'automatisation nous a permis d'absorber notre charge de travail sans augmenter nettement notre nombre de commis, les enquêtes sur le terrain, qui sont un élément vital des activités de relations du travail du Conseil, accusent fatalement un certain retard. Les agents des relations du travail du Conseil ont réussi, au fil des années, à régler environ les trois quarts des plaintes présentées. Toutefois, étant donné que leurs rapports sont extrêmement importants dans le cas des affaires qui font l'objet d'une audience, il est évident que même de petites coupures - à un moment où il faudrait obtenir de légères augmentations de l'effectif pour favoriser l'efficacité et la qualité de la gestion - ne peuvent que causer de longs retards et nous rendre inefficaces.

Il ne faudrait pas croire que les retards et l'inefficacité qui menacent les activités du Conseil sont simplement des phénomènes inévitables dans la période difficile que traverse le pays, de sorte qu'il faut s'en accommoder, sans plus. L'inefficacité et les retards dans le traitement de bien des affaires en instance devant le Conseil saperont la situation économique déjà grave du pays et accentueront encore nos difficultés. Les petites sommes qu'on réussira à économiser sur les activités du Conseil ne sont que de fausses économies, qui font perdre bien plus qu'un peu d'argent aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement, bref au pays tout entier.

Le Conseil canadien des relations du travail a une clientèle bien différente de celle de toutes les autres commissions des relations du travail d'Amérique du Nord. Ses «clients» - les travailleurs, les syndicats et les employeurs - oeuvrent dans des entreprises fédérales du secteur privé (les sociétés d'État sont réputées être des entreprises privées aux fins des relations du travail). Cette «clientèle» diffère de celle des autres commissions des relations du travail de deux façons très importantes: premièrement, son degré de syndicalisation est très différent, tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif; deuxièmement, dans l'ensemble, les entreprises qui relèvent du Conseil sont importantes et d'envergure nationale (chemins de fer, compagnies aériennes, entreprises de camionnage, banques, télécommunications et services postaux, pour ne nommer que les plus évidents) et leur survie est essentielle à la prospérité de l'économie et de la nation.

Le degré de syndicalisation dans le secteur privé de compétence fédérale est radicalement différent de celui de l'entreprise privée en général. On sait fort bien et on dit souvent que le pourcentage de syndicalisation de la main-d'oeuvre non agricole (syndicable) aux États-Unis est tombé en-deçà de 15 % et qu'il continue à baisser. Au Canada (les fonctionnaires, dont la grande majorité est syndiquée dans notre pays, sont exclus du calcul, afin que la comparaison soit plus juste), ce pourcentage est d'environ 19 %. Il a baissé chez nous aussi, quoique pas autant qu'aux États-Unis. Toutefois, pour l'ensemble de la main-d'oeuvre du secteur privé **de compétence fédérale,** ce pourcentage s'élève à quelque 60 %. (Ni Statistique Canada, ni Travail Canada ne peuvent fournir ces statistiques significatives, que nous avons calculées à partir de renseignements dont nous disposons et auxquels nous croyons pouvoir ajouter foi.) Ce pourcentage de 60 % est plus frappant encore lorsqu'on sait que la syndicalisation n'a pas encore vraiment touché la main-d'oeuvre très importante du secteur bancaire. Il faut aussi savoir que, pour la très grande majorité des travailleurs assujettis au Code canadien du travail, la syndicalisation n'est pas un phénomène éphémère: la plupart d'entre eux sont membres d'unités de négociation établies depuis longtemps et ils sont représentés depuis des années par des syndicats compétents et habituellement d'une maturité certaine.

Il reste que c'est l'examen des caractéristiques des entreprises fédérales qui révèle toute l'importance du travail du Conseil et qui souligne tout le ridicule d'économies qui freinent ou qui bloquent ses efforts. Non seulement la charge de travail est plus importante que jamais, compte tenu du nombre de demandes en instance (et qu'il faut analyser pour pouvoir le comprendre), mais encore a-t-on constaté une évolution extrêmement significative de la nature de certaines affaires dont le Conseil est appelé à connaître. Il s'agit d'affaires qui nécessitent l'examen et, le cas échéant, la révision de la composition d'unités de négociation. Il peut en résulter une transformation radicale de structures de négociation collective qui existent depuis des années. Et ces affaires peuvent découler d'une demande d'un employeur ou d'un syndicat - comme on l'a vu à la Société canadienne des postes et comme on le voit dans le secteur ferroviaire - ou elles peuvent faire suite à des fusions de grande ou de modeste envergure, comme celles qu'on a vues et qu'on voit encore dans le secteur du transport aérien. Les demandes de ce genre,

que les employeurs considèrent généralement comme essentielles à leur compétitivité, voire à leur survie, suscitent des questions difficiles et complexes liées à des droits individuels et institutionnels reconnus aussi bien qu'à la nature et aux effets de changements technologiques et organisationnels d'une portée considérable. Il s'ensuit que les audiences sur des affaires comme celles-là sont longues et compliquées. Le fait qu'on impose des «économies» au Conseil lui fait courir le risque très réel de ne plus avoir les ressources nécessaires pour trancher ces questions d'importance vitale. Nous pourrions donc aboutir, assez prochainement, à des pertes d'emplois et même à des pertes de recettes nationales qui dépasseraient de loin les sommes ridicules qui pourraient être économisées aux dépens des activités du Conseil.

* * * * *

Je tiens encore à remercier mes collègues du Conseil et les membres compétents et dévoués de notre personnel, d'un océan à l'autre. Ce n'est que grâce à leurs efforts que le Conseil a pu venir à bout de sa charge de travail actuelle.

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations du travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations du travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontesté soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin aux pages 29 et 30.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du

Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1990-1991, un membre a quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M^me^ Linda M. Parsons pour les années qu'elle a consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Elle continuera à agir en qualité de membre dans les affaires où sa participation continue s'avère nécessaire.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1991.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, M^e^ Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^e^ Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^e^ Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^e^ Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^e^ Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^e^ Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^e^ Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon

M^e^ Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^e^ Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Membres du Conseil

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du Conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^me^ Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^me^ Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^me^ Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Michael Eayrs

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a

acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg

M^me^ Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation, la coordination et l'animation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'instruction de divers cours au nom du SCFP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada, en plus de tâches liées aux relations de travail au sein de la Société canadienne des postes. M^me^ Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^me^ Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa récente nomination au CCRT.

M^me^ Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme en relations de travail du Humber College et un certificat en relations industrielles du Woodsworth College, de l'Université de Toronto. De plus, elle doit obtenir un diplôme d'Atkinson College, de l'Université York, en 1992-1993.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 97 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 70 à l'administration centrale à Ottawa et 27 dans les bureaux régionaux.

Le Conseil se compose des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Services opérationnels et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 10).

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des **Services de gestion intégrée** est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des divisions suivantes: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Politique, planification et communications, Informatique ainsi que Gestion des documents.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et

aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Le **Service de gestion des ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, il se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Il s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

La **Direction de la Politique, de la planification et des communications** est chargée de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'analyse statistique, de l'étude des projets de modification du Code (et des modifications mêmes), ainsi que de l'élaboration, la révision et de la distribution de documents d'information à l'intention du public (voir la liste qui suit). Elle examine également tous les projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le Conseil.

Le groupe de l'**informatique** se charge de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que les contrats de service à l'égard du matériel existant.

La section de la **Gestion des documents** est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements et le programme de documents essentiels.

Publications

Décisions/Information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

b) Services opérationnels

La Direction générale des Services opérationnels s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, est responsable d'un système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, de la compilation des notes liminaires et des index des décisions du Conseil, de la tenue des dossiers des affaires et de la prestation d'autres services connexes. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la

Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

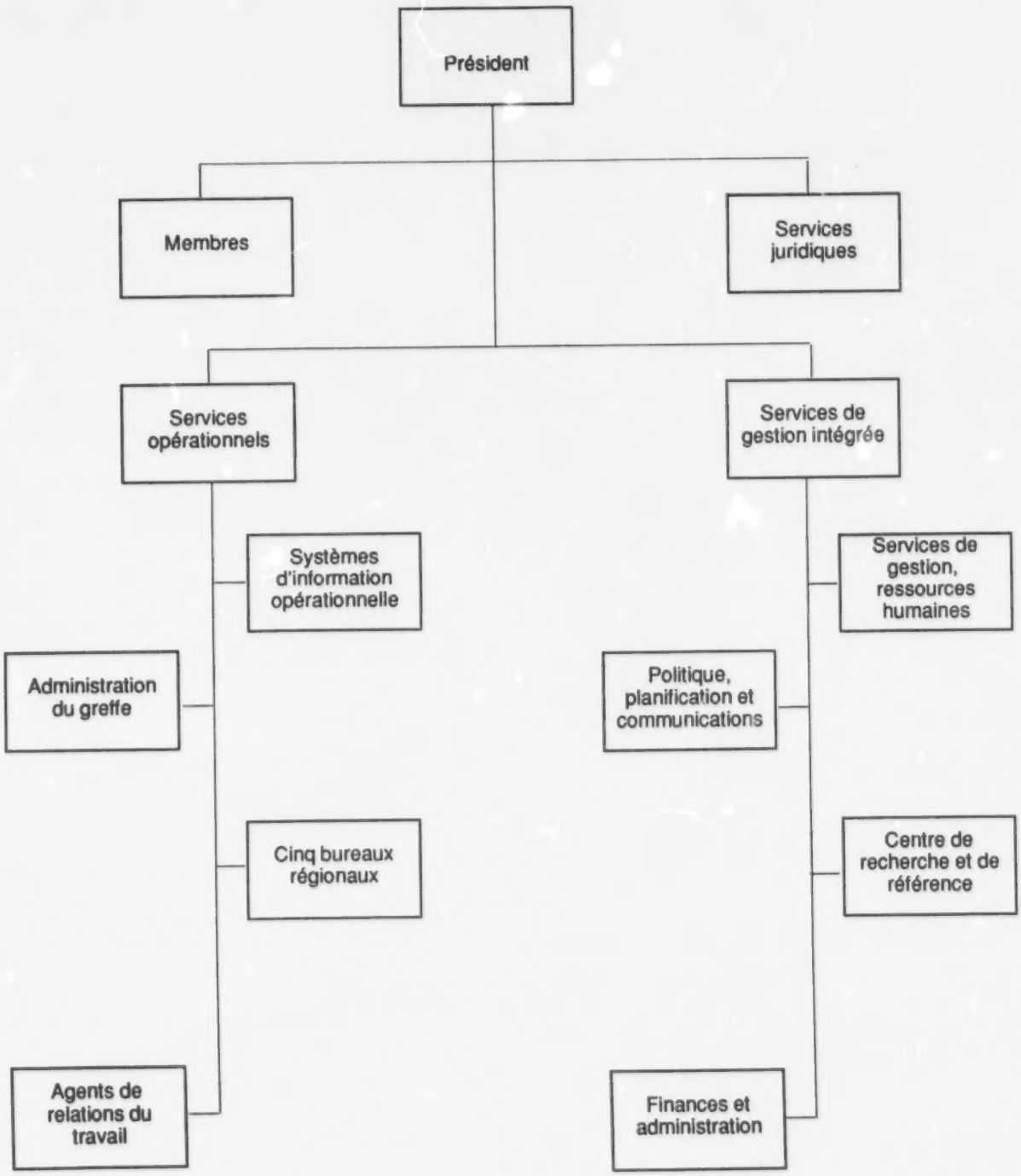
L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel, se composant de quatre agents de greffe et du gestionnaire du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun, la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public ainsi que l'administration de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

c) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Organigramme



Accréditation

Dans **Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc.**[1], le syndicat a demandé à être accrédité en vue de représenter un groupe d'employés d'une usine d'aliments pour animaux située à Truro, en Nouvelle-Écosse. L'employeur a contesté la demande en soutenant que l'usine de Truro était de compétence provinciale. Selon lui, l'usine n'était pas assujettie à la Loi sur la Commission canadienne du blé[2], étant donné qu'on y produisait des aliments pour poissons ne contenant pas de grains, de sorte qu'elle échappait à la définition traditionnelle d'une usine d'aliments pour animaux.

Le Conseil a traité des pouvoirs déclaratoires du Parlement garantis par l'alinéa 92(1)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, et des présumées restrictions en ce qui concerne les ouvrages par rapport aux entreprises. À cet égard, il a adopté la décision majoritaire de la Cour d'appel fédérale dans **Central Western Railway Corp.** c. **T.U.T.**[3] et a jugé que les entreprises ou les divisions identifiables d'entreprises qui exploitent des ouvrages déclarés être des ouvrages fédéraux correspondent à la définition d'une entreprise fédérale au sens de l'article 4 du Code.

En outre, le Conseil a examiné la portée géographique de la déclaration faite en vertu de l'article 76 de la Loi sur la Commission canadienne du blé et a adopté le point de vue unanime de la Cour d'appel fédérale dans **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil des relations du travail) (C.A.)**[4], selon lequel ladite déclaration s'applique à l'échelle du Canada et n'est pas limitée à l'Ouest ni aux «régions désignées».

Dans **Greyhound Lines of Canada Ltd.**[5], le Conseil a examiné plusieurs demandes. Le syndicat maraudeur a d'abord présenté une première demande d'accréditation dont il s'est désisté par la suite, puis il en a présenté une deuxième. Quand le Conseil a décidé de tenir un scrutin de représentation, le syndicat en place a présenté une demande de réexamen de cette décision, prétendant que le Conseil n'aurait pas dû autoriser le retrait de la première demande d'accréditation pour des raisons de principe, et qu'il n'aurait pas dû permettre la présentation d'une deuxième demande après le retrait de la première. En outre, toujours d'après le syndicat en place, la période ouverte était terminée. Le Conseil a rejeté la demande de réexamen.

Le syndicat en place a demandé que la décision du Conseil de rejeter sa première demande de réexamen soit réexaminée. Il a soutenu que le Conseil n'avait pas donné de raisons suffisantes pour justifier sa décision d'autoriser le syndicat rival à retirer sa première demande et d'accueillir la deuxième. Il a aussi prétendu que la deuxième demande d'accréditation ne pouvait pas être accueillie, parce qu'elle était tardive, et que le Conseil n'avait pas appliqué correctement l'article 31 de son Règlement en décidant de l'entendre au fond. Le Conseil a jugé que l'article 31 du Règlement avait pour objet de permettre aux employés d'exercer leur droit d'adhérer à un syndicat, de cesser d'y adhérer ou d'en changer. Une partie peut toujours présenter une demande, mais le Conseil peut refuser de l'accueillir.

Dans l'affaire en question, le Conseil a permis au syndicat requérant de se désister de sa première demande et a décidé d'accueillir celle qu'il avait présentée par la suite. Autrement dit, il a décidé d'évaluer l'appui dont il bénéficiait en ordonnant la tenue d'un scrutin. Le Conseil ne voyait aucune raison valide de réexaminer cette décision.

Quand le Conseil a dépouillé les bulletins de vote, il a constaté que le syndicat requérant n'était pas appuyé par la majorité des employés visés, de sorte qu'il a rejeté la deuxième demande d'accréditation.

Dans **Technair Aviation Ltée**[6], deux syndicats ont présenté des demandes d'accréditation en vue de représenter à toutes fins utiles le même groupe d'employés de Technair Aviation Ltée. Un agent du Conseil a enquêté sur le caractère représentatif des deux syndicats. Après avoir été informé par l'agent que son enquête avait révélé des irrégularités et des illégalités, la section locale des Teamsters en cause a déclaré qu'elle voulait se désister, sans donner d'explication. Compte tenu de la gravité des irrégularités constatées (certains employés n'avaient pas payé de leur poche la somme requise, et des signatures d'employés avaient été contrefaites) et du fait que la section locale des Teamsters n'avait pas donné d'explication, le Conseil a décidé de refuser de faire droit à la demande de désistement. Il a examiné la demande au fond et a jugé qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences du Code et du Règlement en matière de représentativité. La demande des Teamsters a donc été rejetée.

Dans **Pinkerton's of Canada Ltd.**[7], la décision portait sur la compétence constitutionnelle du Conseil. Une association avait présenté des demandes d'accréditation en vue de représenter des agents de sécurité travaillant pour deux employeurs distincts dans la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, en plus de déposer une plainte de pratique déloyale de travail. Les deux employeurs offrent des services de sécurité. Toutes les parties étaient convenues que le Conseil avait compétence pour statuer sur les demandes, mais le Conseil lui-même n'en était pas convaincu.

Le Conseil a étudié les activités normales des entreprises en cause pour déterminer s'il s'agissait d'entreprises fédérales principales ou de parties vitales, essentielles ou fondamentales d'une entreprise fédérale principale. Il a conclu qu'elles étaient principalement de compétence provinciale. Les services de sécurité sont nécessaires, mais rien dans la preuve n'a permis au Conseil de conclure qu'il s'agissait de parties vitales, essentielles ou fondamentales des entreprises en cause, sauf dans le cas des employés affectés à la base des Forces canadiennes d'Ottawa. Le sort de ce groupe d'employés devra être déterminé par les parties.

Le Conseil a rejeté les deux demandes d'accréditation et la plainte de pratique déloyale de travail, étant donné qu'il estimait qu'elles ne relevaient pas de sa compétence.

Révision

Le Conseil a statué sur trois demandes d'accréditation et une demande de révision[8], toutes liées à la composition des unités de négociation chez AirBC. Les demandes d'accréditation avaient pour objet de créer des unités distinctes pour les pilotes, les régulateurs et les agents de bord, en morcelant de grandes unités existantes. La demande de révision résultait d'un conflit de compétence intersyndical à l'égard des fonctions effectuées dans l'aire de trafic. Le Conseil a décidé de sa propre initiative d'étudier l'ensemble de la structure de négociation et a jugé qu'il y avait cinq unités habiles à négocier. Il a ajouté aux trois unités visées une unité de préposés à l'entretien et une autre de préposés aux services à la clientèle. Il a en outre ordonné la tenue de scrutins de représentation, étant donné qu'il s'agissait, dans le cas des trois premières unités visées, d'une situation de maraudage.

Le Conseil était aux prises avec un dilemme: il devait décider d'accepter la fragmentation afin de préserver la communauté d'intérêts ou de s'en tenir à la préférence actuelle pour les grandes unités dans tout le Canada. Il s'est fondé sur le fait qu'il est courant, dans le secteur du transport aérien, que ces groupes professionnels constituent des unités de négociation distinctes. En outre, il a tenu compte dans sa décision des désirs des employés; bien qu'ils ne soient pas déterminants, ces désirs contribuent réellement à l'établissement et au maintien de relations du travail paisibles et stables.

Dans **Société canadienne des postes**[9], l'Union des facteurs du Canada (UFC) a présenté une demande assimilable à un «maraudage partiel», en demandant à être accréditée en vue de représenter les facteurs et courriers des services postaux, ce qui aurait morcelé une unité que le Conseil avait jugée habile à négocier en 1988 (**Société canadienne des postes**[10]), et pour laquelle le Syndicat des postiers du Canada (SPC) avait été accrédité à la suite d'un scrutin de représentation.

Le SPC a soulevé des objections préliminaires au sujet de l'admissibilité de la demande, des preuves des désirs des employés et du statut du syndicat requérant. Dans une décision partielle, **Société canadienne des postes**[11], le Conseil a jugé que les demandes ne pouvaient pas être considérées comme des demandes de réexamen, en raison de la situation de maraudage, même si elles impliquaient la remise en question d'une unité de négociation établie depuis peu, et qu'elles étaient par conséquent admissibles. Il a aussi jugé que, même s'ils avaient été versés sous condition, les frais exigés comme preuve d'adhésion étaient une expression des désirs des employés, ce qui n'était pas déterminant dans une affaire de ce genre sans la tenue d'un scrutin de représentation. Le Conseil a donc admis les preuves d'adhésion qui lui avaient été soumises. Enfin, il a jugé qu'il n'incombait pas à l'UFC d'établir son statut de syndicat et a imposé à l'intimé la charge de prouver le contraire.

La demande présentée en vue d'obtenir la fragmentation de l'unité que le Conseil avait déjà jugée habile à négocier a été rejetée, parce que les allégations de non-viabilité de ladite unité qu'avait faites l'UFC étaient liées au devoir de représentation et fondées sur des décisions rendues avant 1978. La viabilité pesait plus lourd dans la jurisprudence du Conseil avant 1978; le concept est désormais lié plus étroitement à la capacité de conclure une convention collective. Enfin, le Conseil a conclu que l'habileté à négocier devait être évaluée en fonction de toute une série de critères et non d'un seul.

Dans **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)**[12], l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) a présenté une demande en vue de faire élargir l'accréditation dont elle avait hérité à la suite de la prise de contrôle d'une station de télévision de Vancouver, en Colombie-Britannique. Étant donné que NABET avait hérité de tous les droits, privilèges et obligations de son prédécesseur, le Conseil a étudié la question comme si le certificat qu'il était appelé à mettre à jour avait été délivré à NABET en 1979.

NABET cherchait à faire ajouter à l'unité existante certains postes qui en différaient radicalement. La demande a donc été examinée en fonction des règles applicables aux demandes d'accréditation, dont l'une oblige le syndicat à prouver qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés dont il réclame l'inclusion dans l'unité de négociation. NABET n'a pas réussi à le

prouver. Le Conseil n'a pas ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

La demande a été contestée par bon nombre d'employés, entièrement appuyés par l'employeur. Le syndicat demandait l'inclusion de ces employés pour le motif que leurs postes avaient toujours été visés par la portée de l'unité accréditée. Les employés en question ont prétendu que le syndicat porterait atteinte à la liberté d'association qui leur était garantie par la Charte canadienne des droits et libertés s'il ne tentait pas d'obtenir leur appui, et que le Conseil avait outrepassé sa compétence en se servant de ses pouvoirs de révision pour les inclure dans une unité de négociation sans passer par la procédure normale d'accréditation. S'associant aux vues des juges d'instances supérieures pour qui la liberté d'association protégée par la Charte ne s'étend pas jusqu'à la négociation collective, le Conseil a rejeté l'argument fondé sur la Charte. Il a aussi rejeté le deuxième argument en citant des exemples de sa propre jurisprudence, où il avait ajouté des employés à des unités de négociation dans le contexte de demandes de révision sans s'informer des désirs desdits employés, quand la représentativité de l'agent négociateur ne faisait aucun doute.

Dans une autre affaire, **Marine Atlantic Inc.**[13], le Conseil a encore dû trancher une objection préliminaire faisant état d'un manque de preuves d'appui. Les deux demandes de révision en question découlaient d'une restructuration majeure des unités de négociation chez Marine Atlantique S.C.C., en 1989. À ce moment-là, le Conseil avait jugé quatre grandes unités habiles à négocier. Il savait que les exclusions et les inclusions n'étaient pas toujours conséquentes, mais il avait décidé d'agir rapidement pour accréditer les nouveaux agents négociateurs. Deux agents négociateurs accrédités à l'égard des unités d'employés brevetés et non brevetés avaient décidé par la suite de présenter une demande de révision, afin de rectifier la situation.

Le Conseil a rappelé sa politique au sujet des demandes de révision et rejeté l'objection préliminaire. Il a aussi ajouté qu'il considérait comme des accréditations originales les accréditations accordées dans le contexte de ce nouveau genre de demandes de révision présentées par des employeurs désireux de réaligner des structures de négociation complexes ou désuètes.

La question que le Conseil a dû trancher dans **Canadian Imperial Bank of Commerce**[14] consistait à savoir s'il y avait lieu d'inclure des employés occasionnels dans une unité de négociation composée d'employés permanents à temps plein et à temps partiel. La demande visait une unité de négociation comprenant les employés d'une seule succursale dans le secteur bancaire, secteur où le Conseil a auparavant eu tendance à exclure les employés occasionnels. Toutefois, dans cette affaire, les occasionnels ont toujours eu des intérêts en commun avec les autres employés; en outre, leur petit nombre faisait qu'ils ne risquaient pas de dominer l'unité de négociation et, dans le seul contexte où le Conseil accorde une importance prépondérante aux désirs des employés, ils avaient manifesté leur désir d'être représentés aux fins de la négociation collective. Le Conseil a donc agréé la demande, après avoir reconnu que les occasionnels étaient des employés au sens du Code et après avoir déclaré qu'il fallait juger chaque affaire individuellement.

Les syndicats intimés avaient présenté plusieurs objections préliminaires dans le cadre des deux demandes de révision présentées par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) en vue d'obtenir la révision d'unités de négociation. Le Conseil a tranché ces objections dans une décision interlocutoire, **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada**[15]. Il les a entendues en trois groupes.

Le premier groupe était celui des objections concernant la compétence du Conseil d'instruire les demandes, compte tenu du fait que ces demandes visaient les droits de représentation et que, si elles avaient été agréées, elles auraient porté atteinte à la liberté d'association. Le Conseil a rejeté ces objections en déclarant que l'article 18 du Code lui donnait le pouvoir de réviser la composition de n'importe quelle unité de négociation, même de sa propre initiative, et que, si sa décision modifiait les droits de négociation, ce n'en était qu'un aspect secondaire. Le droit d'un employé d'adhérer à un syndicat n'est nullement miné par des demandes de ce genre.

Le deuxième groupe d'objections portait sur l'admissibilité de la demande, étant donné que les unités de négociation existantes avaient été établies relativement peu de temps auparavant, et que l'employeur aurait dû faire valoir ses arguments à ce moment-là. Le Conseil a rejeté ces objections aussi, déclarant qu'on ne lui avait pas demandé alors, comme on l'avait fait dans les demandes de révision, d'étudier la question de la viabilité continue de l'organisation des unités de négociation du CN en fonction des métiers. Comme il s'agissait là d'une question différente, la nouvelle position prise par l'employeur ne pouvait pas être considérée comme un élément dont il aurait dû faire état au moment de l'établissement des unités de négociation.

Le troisième groupe d'objections portait sur la pertinence des demandes. Le Conseil a décidé que les demandes

contenaient des allégations qui, si elles étaient établies, pouvaient prouver qu'il fallait redéfinir l'unité de négociation, de sorte qu'il était conforme à ses principes d'instruire l'affaire.

La Société Radio-Canada a présenté une demande en vue de faire réviser la structure de négociation de ses réseaux français et anglais. Le Conseil s'est prononcé d'abord sur les limites des deux réseaux, puis il a rendu une décision partielle, **Société Radio-Canada**[16], dans laquelle il a donné le profil général de quatre unités habiles à négocier, tout en se réservant le droit de préciser ultérieurement la description définitive de chacune de ces unités. Il a retenu dans cette décision partielle trois principes bien établis de sa jurisprudence: (1) les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques; (2) les unités ne doivent pas être fragmentées ou multipliées, sauf pour d'excellentes raisons; et (3) le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que les gens qu'il supervise.

Plaintes

Dans **Canadian Broadcasting Corporation**[17], un animateur de radio a été forcé de choisir entre son poste d'animateur ou son poste à l'ACTRA, quand le public a eu connaissance d'un article qu'il avait rédigé pour le journal officiel du syndicat au sujet de l'accord de libre-échange. D'après Radio-Canada, en agissant de la sorte, l'animateur avait enfreint la politique journalistique de la Société et avait donc porté atteinte à son image d'impartialité.

L'employeur avait demandé que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage. Après réflexion, le Conseil a jugé que certains aspects de l'affaire soulevaient des questions juridiques importantes qui ne pouvaient pas être tranchées correctement ou complètement à l'arbitrage.

La majorité du Conseil a déclaré que la publication d'un article destiné aux membres du syndicat est une activité syndicale protégée par l'article 8 du Code, quel que soit son sujet. L'article en question était lié aux intérêts collectifs du syndicat et les opinions qu'il contenait n'étaient ni téméraires, ni formulées dans le but de nuire, ce qui aurait fait perdre à son auteur la protection du Code. Les syndicats sont libres de choisir leurs porte-parole et d'exprimer leurs opinions dans leurs journaux officiels.

La preuve a révélé que la décision de Radio-Canada à l'égard de l'animateur n'avait pas été prise dans un dessein antisyndical. La position de l'employeur lui avait été dictée par sa politique journalistique, qui n'a pas pour but de saper le syndicat. Toutefois, la majorité était d'avis que l'employeur n'avait pas de motif commercial suffisant pour forcer le président du syndicat à choisir entre son poste électif et son poste d'animateur. En agissant ainsi, l'employeur s'était ingéré dans les affaires du syndicat. La décision de l'employeur avait privé le syndicat de son président et avait porté atteinte à son droit de désigner ses représentants.

Le Conseil a jugé qu'il suffisait de déclarer que Radio-Canada était intervenue dans les affaires du syndicat, et que l'animateur était libre de reprendre son poste de président de l'ACTRA s'il le désirait.

La minorité dissidente a dit n'être pas d'accord sur la question de savoir ce qui constituait de l'ingérence et a ajouté que les activités licites d'un syndicat n'étaient pas toutes protégées par le Code: elles doivent avoir trait au processus de négociation collective pour être protégées. En l'espèce, ces activités étaient d'ordre purement politique, de sorte qu'elles n'étaient pas protégées. La minorité aurait donc rejeté l'allégation d'ingérence.

Dans **Paul Horsley et autres**[18], huit employés de la Société canadienne des postes ont déposé auprès du Conseil une plainte alléguant que le SPC les avait expulsés à perpétuité parce qu'ils refusaient de renoncer à leur carte de membre de l'UFC. D'après le SPC, les plaignants avaient participé à des activités de maraudage tout en conservant leurs postes de délégués syndicaux du SPC.

Le Conseil a jugé que, en l'absence de preuve de véritables activités de maraudage contre le SPC, le Conseil exécutif national (CEN) et la commission d'appel du syndicat avaient agi de façon arbitraire et déraisonnable et appliqué les normes de discipline du syndicat de façon discriminatoire. En fait, le comité de discipline qui avait exigé que les plaignants démissionnent de leurs postes de délégués syndicaux du SPC avait dit être convaincu qu'ils avaient représenté leurs membres de leur mieux.

Dans les circonstances, le Conseil a jugé que les actions du SPC avaient porté atteinte à la liberté d'association fondamentale des plaignants. Le Code donne aux employés le droit de tenter de changer d'agent négociateur ou de faire révoquer les droits de négociation de l'agent en place si c'est ce que la majorité d'entre eux désirent. C'est précisément ce que les plaignants avaient tenté de faire, mais seulement après avoir été accusés, condamnés et destitués de leurs postes.

Toute l'argumentation du SPC était focalisée sur les tentatives de l'UFC de reconquérir ses droits de négociation. Dans son désir ardent de défendre les

droits de représentation du SPC, le CEN et la commission d'appel étaient tout simplement allés trop loin. Ils ont voulu infliger un châtiment exemplaire aux plaignants pour faire bien comprendre aux autres anciens membres de l'UFC de ne pas appuyer des activités de maraudage.

Le Conseil a fait droit à la demande des plaignants d'être réintégrés dans les rangs du syndicat et d'être autorisés à participer aux activités syndicales qui influent sur leurs activités quotidiennes d'employés. Il a ordonné au SPC d'annuler les mesures disciplinaires imposées aux huit plaignants et de les réintégrer dans ses rangs.

Renvois

1. **Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc.** (1990), décision du CCRT n° 789, non encore rapportée

2. Loi sur la Commission canadienne du blé, L.R.C. (1985), c. C-24

3. **Central Western Railway Corp.** c. **T.U.T.,** [1989] 2 C.F. 186; (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; et 84 N.R. 321

4. **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil des relations du travail) (C.A.),** [1990] 1 C.F. 511; et (1989), 63 D.L.R. (4th) 174

5. **Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,029; décision du CCRT n° 794, non encore rapportée en français

6. **Technair Aviation Ltée** (1990), décision du CCRT n° 812, non encore rapportée

7. **Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,061; décision du CCRT n° 820, non encore rapportée en français

8. **Air B.C.** (1990), 90 CLLC 16,035; décision du CCRT n° 797, non encore rapportée en français

9. **Société canadienne des postes** (1990), décision du CCRT n° 818, non encore rapportée

10. **Société canadienne des postes** (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)

11. **Société canadienne des postes** (1990), décision du CCRT n° 798, non encore rapportée

12. **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 91 CLLC 16,005; décision du CCRT n° 821, non encore rapportée en français

13. **Marine Atlantic Inc.** (1990), 91 CLLC 16,001; décision du CCRT n° 822, non encore rapportée en français

14. **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River Branch)** (1991), 91 CLLC 16,014; décision du CCRT n° 843, non encore rapportée en français

15. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1991), décision du CCRT n° 845, non encore rapportée

16. **Société Radio-Canada** (1991), décision du CCRT n° 846, non encore rapportée

17. **Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 91 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 839, non encore rapportée en français

18. **Paul Horsley et autres** (1991), décision du CCRT n° 861, non encore rapportée

Dans **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** c. **Syndicat des employé-es de Télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**[1], la requérante a eu gain de cause en Cour d'appel fédérale. Le 12 mai 1988, le Conseil avait rendu une ordonnance d'accréditation qualifiée de «décision partielle» visant «toutes les personnes ... employé(es) du réseau de Télévision Quatre Saisons». Le 20 mai 1988, l'employeur demandait de corriger l'expression «employés du réseau de Télévision Quatre Saisons» qu'il qualifiait d'erreur administrative. Le Conseil, à la suite d'une enquête plus approfondie, avait rendu une ordonnance d'accréditation définitive remplaçant «réseau de Télévision Quatre Saisons» par «Télévision Quatre Saisons». La requérante a plaidé en Cour d'appel fédérale que le Conseil, en rendant cette ordonnance, avait violé les règles de justice naturelle. La Cour a accueilli cet argument et annulé l'ordonnance du Conseil pour le motif que le Conseil n'avait pas respecté la règle audi alteram partem en tenant à l'insu de la requérante une enquête plus approfondie sur la désignation de l'employeur et en ne transmettant pas à la requérante certains documents dans un délai raisonnable lui permettant de réfuter ou compléter cette preuve nouvelle.

Dans **Société canadienne des postes** c. **Union des facteurs du Canada et autre**[2], la Cour devait décider si le Conseil avait commis une erreur manifestement déraisonnable en concluant que l'employeur avait violé l'article 94 du Code lorsqu'il avait pénalisé un employé pour avoir fait des déclarations publiques dans le cadre de ses fonctions de représentant syndical. L'employé en question, un président de section locale, s'était présenté devant un conseil municipal, en qualité de porte-parole de l'UFC, pour s'opposer à l'installation des superboîtes aux lettres et pour demander audit conseil de réclamer plus de services de livraison du courrier de porte à porte. L'employeur l'avait suspendu cinq jours pour avoir avancé des propos trompeurs et blessants à l'égard de la Société. Précisant qu'il y a une limite aux déclarations qu'un employé peut faire en sa qualité de dirigeant syndical, le Conseil avait conclu que les propos de l'employé en cause n'allaient pas assez loin pour qu'on puisse le priver de la protection du Code. La Cour a rejeté la demande de révision au motif qu'elle n'était pas convaincue que le Conseil avait commis une erreur susceptible de révision.

Dans **Woodward's Limited** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers**[3], la question en litige portait sur la désignation de l'employeur et le pouvoir du Conseil de modifier une demande d'accréditation. L'Association avait présenté une demande d'accréditation le 24 novembre 1989 dans laquelle «Woodward's Aviation Limited» était l'employeur désigné. Le 13 décembre 1989, l'Association demandait au Conseil de modifier le nom de l'employeur pour qu'il se lise «Woodward's Limited». Qualifiant cette modification de fondamentale, l'employeur demandait au Conseil de tenir une audience à ce sujet. Le Conseil avait fait droit à la demande d'accréditation modifiée et avait indiqué que la modification ne justifiait pas la tenue d'une audience. La Cour a maintenu cette décision et a conclu que le Conseil était autorisé à s'appuyer sur le rapport de l'agent enquêteur selon lequel l'identité de l'employeur ne prêtait pas à confusion.

L'affaire **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**[4] découlait de la décision du Conseil de rejeter une plainte de pratique déloyale alléguant violation par le syndicat du devoir de représentation juste parce qu'elle avait été déposée en dehors des délais prescrits par le paragraphe 97(2) du Code. La demande présentée par M. Saadi en vue d'une révision judiciaire a été rejetée sans que des motifs soient formulés.

L'affaire **Garry Lloyd Ager** c. **Les Travailleurs unis des transports et autres**[5] portait sur deux demandes. La première demande contestait une décision dans laquelle le Conseil avait rejeté la plainte du requérant alléguant manquement au devoir de représentation juste. M. Ager, un membre de l'équipage de CN/VIA Rail, avait déposé un grief concernant la décision de l'employeur d'interdire l'usage ou la possession de boissons alcooliques dans un motel où les employés avaient l'habitude de faire halte. Le syndicat avait déposé un grief relativement à la même affaire, mais finalement le grief avait été réglé par suite de la clarification de l'interdiction. Dans la deuxième demande, le requérant contestait le rejet par le Conseil d'une autre plainte dans laquelle il alléguait avoir été transféré par l'employeur contrairement aux dispositions applicables de la convention collective. M. Ager demandait à la Cour d'appel fédérale d'ordonner la tenue d'une audience. La Cour a jugé que les règles de justice naturelle n'avaient pas été violées et que le Conseil n'avait commis aucune erreur de compétence.

L'affaire **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Syndicat canadien de la Fonction publique et autre**[6] découlait de la décision du Conseil d'accueillir deux plaintes de négociation de mauvaise foi. Dans la première plainte déposée le 28 août 1989, le syndicat reprochait à l'employeur d'avoir refusé d'accorder au personnel syndiqué les mêmes augmentations salariales qui avaient été accordées aux employés non syndiqués et, dans la deuxième plainte, il alléguait que depuis le mois d'août Iberia refusait de poursuivre les négociations tant que la première plainte ne serait pas retirée. L'employeur alléguait que la première plainte

était irrecevable car elle avait été déposée plus de 90 jours après le dépôt de l'offre salariale à la table de négociation. Devant la Cour, Iberia a prétendu que le Conseil avait excédé sa compétence (1) en accueillant cette plainte au motif que le processus de négociation de mauvaise foi était continu et évolutif; (2) en autorisant une modification de la plainte après que le ministre du Travail eut donné son consentement; (3) en s'appuyant déraisonnablement sur trois décisions jurisprudentielles non pertinentes; et (4) en interprétant déraisonnablement la preuve concernant le fond du litige pour conclure à la mauvaise foi d'Iberia. La Cour d'appel fédérale a rejeté sans motifs la demande de révision judiciaire à l'audience.

Dans **Emery Worldwide, a CF company** c. **Office and Technical Employees Union, Local 15**[7], il était question de deux demandes dans lesquelles l'employeur contestait deux décisions du Conseil. Dans la première décision rendue le 4 décembre 1989, le Conseil avait accrédité l'intimée à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la requérante. Dans la seconde décision, il avait fait droit à une plainte contre la requérante et avait ordonné la réintégration d'un employé à la suite d'une mise à pied illégale. L'employeur alléguait que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle voulue à l'égard des relations du travail des employés de son bureau de Richmond (C.-B.). Emery Worldwide est un intermédiaire de transport international qui exploite son entreprise dans le monde entier et dont le siège social est situé aux États-Unis. Le Conseil avait conclu que les activités de Emery Worldwide au Canada étaient similaires à celles auxquelles cette entreprise s'adonnait aux États-Unis, sauf que le bureau de Richmond avait recours à des sous-entrepreneurs pour le transport interprovincial et international. Le Conseil avait également conclu que les activités de Emery Worldwide au Canada s'inscrivaient dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise fédérale principale indivisible et, par conséquent, relevaient de sa compétence. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision, déclarant pour seul motif que le requérant ne l'avait pas convaincue que le Conseil avait commis une erreur susceptible de révision.

Dans **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada**[8], la requérante contestait la décision du Conseil d'annuler les suspensions qu'elle avait imposées à trois employés qui avaient exercé leur droit de refuser de travailler parce qu'il y avait danger. Les trois employés en cause travaillaient comme camionneurs et étaient tenus en vertu de leur convention collective de franchir les lignes de piquetage afin d'assumer les responsabilités de leur emploi. Ils avaient refusé à quelques reprises de franchir avec leur véhicule la ligne de piquetage dressée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada engagée dans une grève légale par crainte de blesser les piqueteurs. Le Conseil avait conclu que les suspensions allaient à l'encontre de la Partie II du Code. Il avait jugé que les membres de l'AFPC qui participaient à la grève légale continuaient à être des employés en vertu de la Partie II du Code et avait conclu que le danger appréhendé était un danger au sens du Code. La Cour d'appel fédérale a souscrit au raisonnement qu'avait suivi le Conseil et a rejeté la demande de révision judiciaire.

L'affaire **Linton Deane Walker** c. **Conseil canadien des relations du travail**[9] découlait de la décision du Conseil selon laquelle la plainte du requérant alléguant manquement au devoir de représentation juste avait été déposée en dehors du délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 97(2) du Code. Le requérant avait été congédié le 9 août 1979 pour le motif qu'il avait accumulé un plus grand nombre de points de démérite que le nombre permis par le régime de discipline de l'employeur. Un grief avait été présenté par suite du congédiement, mais les parties s'étaient entendues pour suspendre la procédure de règlement des griefs. Le syndicat avait informé M. Walker le 14 janvier 1981 qu'il ne donnerait pas suite à son grief. M. Walker avait été réembauché quelques années plus tard et il avait découvert dans son dossier personnel au CN qu'il n'avait pas reçu un avis qu'il aurait dû recevoir en 1979. M. Walker avait tenté de déposer un grief de congédiement, mais le syndicat avait refusé. Le 14 novembre 1989, il avait déposé auprès du Conseil une plainte dans laquelle il alléguait que, en ne donnant pas suite au grief conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur, le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste. Selon ce dernier, le requérant avait eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte en janvier 1981. La Cour d'appel fédérale a rejeté les prétentions du requérant selon lesquelles il n'aurait pas été congédié légalement et a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur en décidant comme il l'a fait.

Dans **Travailleurs unis des transports** c. **Central Western Railway Corp.**[10], il s'agissait de savoir si le Conseil avait la compétence constitutionnelle voulue pour déclarer que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) avait vendu une partie de son entreprise à Central Western. Cette compagnie exploite une voie ferrée de 165 kilomètres, située entièrement dans les limites de l'Alberta, qu'elle a achetée du CN avec l'aide financière de ce dernier. CN tentait depuis 20 ans d'obtenir l'autorisation d'abandonner cette voie. La voie en question se raccorde au réseau ferroviaire du CN, mais elle est séparée du réseau par un écart de quatre pouces créé au moyen d'un dérailleur vérouillé en

position ouverte exploité par le CN. La Cour suprême de Canada a renversé la décision du Conseil et a statué que les relations du travail chez Central Western relevaient de la compétence provinciale.

Dans un premier temps, la Cour suprême, sous la plume de l'honorable juge en chef Dickson, a décidé que Central Western ne constituait pas une entreprise de compétence fédérale en vertu de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle de 1867. Le seul fait que la voie ferrée de Central Western se raccorde au réseau d'une entreprise fédérale ne suffit pas pour faire du chemin de fer local une entreprise à caractère interprovincial. En outre, le changement de contrôle n'est pas déterminant quant à la question de compétence sauf si cela entraîne des modifications dans l'exploitation de l'entreprise. Comme Central Western contrôle et exploite sa voie ferrée sans l'intervention ni l'aide du CN, la Cour a conclu que le lien opérationnel existant entre Central Western et CN ne suffisait pas pour décider que Central Western relevait de la compétence fédérale.

Deuxièmement, la Cour s'est demandée si Central Western faisait partie intégrante du CN, des élévateurs à grain situés le long du chemin de fer ou du «réseau de transport du grain de l'Ouest», comme l'avait conclu le Conseil. La Cour a retenu la dépendance comme condition de compétence fédérale en matière de relations du travail.

Elle a conclu que, en ce qui concerne le CN, il n'y avait aucun lien quotidien ou de simultanéité entre les deux entreprises et aucune intégration puisque les deux compagnies fonctionnent indépendamment dans leur propre champ d'activité. Comme les employés de Central Western travaillent uniquement en Alberta et le CN ne dépend d'aucune manière des services de Central Western pour exploiter son entreprise, la Cour a jugé que ces facteurs militaient à l'encontre d'une conclusion en faveur de la compétence fédérale sur les employés de Central Western.

La Cour a aussi décidé que les élévateurs à grain ne pouvaient non plus fonder la compétence fédérale de Central Western car ceux-ci ne dépendent aucunement de Central Western pour le transport du grain, qui pourrait tout aussi bien être effectué par camions.

Finalement, la Cour a conclu que le chemin de fer Central Western ne peut faire partie intégrante du «réseau de transport du grain de l'Ouest» puisque ce dernier ne constitue pas un ouvrage ou une entreprise identifiable ou distincte.

L'honorable juge Wilson, dissidente, a pour sa part émis l'opinion que la Cour devait tenir compte des réalités du contexte des relations du travail pour déterminer la qualification constitutionnelle de Central Western. Selon madame la juge Wilson, Central Western relève de la compétence fédérale en matière de relations du travail parce qu'elle est, sur le plan fonctionnel, intégrée au CN. Les liens permanents existant entre les deux entreprises relativement au partage du travail quant au grain à transporter ainsi qu'au partage des profits, des coûts et de l'entretien de certaines installations matérielles ont amené la juge dissidente à conclure que les employés de Central Western ne devraient pas, en ce qui concerne les relations du travail, être soumis à un régime différent de celui qui s'applique aux employés du CN.

Renvois

1. **Réseau de Télévision Quatre Saisons inc.** c. **Syndicat des employé-es de télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**, jugement prononcé à l'audience, n° A-1066-88, 3 mai 1990 (C.A.F.)

2. **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**, jugement prononcé à l'audience, n° A-1180-88, 21 juin 1990 (C.A.F.)

3. **Woodward's Limited.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers** (1990), 116 N.R. 181 (C.A.F., n° A-138-90)

4. **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**, jugement prononcé à l'audience, n° A-142-89, 16 mai 1990 (C.A.F.)

5. **Garry Lloyd Ager** c. **Les Travailleurs unis des transports et autres**, jugement prononcé à l'audience, n^os A-185-89 et A-38-90, 6 mars 1991 (C.A.F.)

6. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Syndicat canadien de la Fonction publique et autre**, jugement prononcé à l'audience, n° A-422-90, 18 février 1991 (C.A.F.)

7. **Emery Worldwide, a CF company** c. **Office and Technical Employees Union, Local 15**, jugement prononcé à l'audience, n^os A-604-89 et A-52-90, 16 octobre 1990 (C.A.F.)

8. **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada** (1990), 111 N.R. 345 (C.A.F., n° A-64-89)

9. **Linton Deane Walker** c. **Conseil canadien des relations du travail**, jugement prononcé à l'audience, n° A-92-90, 25 avril 1991 (C.A.F.)

10. **Travailleurs unis des transports** c. **Central Western Railway Corp.**, [1990] 3 R.C.S. 1112; (1990), 76 D.L.R. (4th) 1; et 91 CLLC 14,006

Volume d'affaires du Conseil en 1990-1991

Vue d'ensemble

Le nombre d'affaires dont le Conseil a été saisi a baissé par rapport au nombre record de l'an dernier, quoiqu'il soit resté élevé comparativement à celui des années précédentes, comme l'indique la figure 1. Une grande partie du total, soit environ 30 %, met en cause la Société canadienne des postes.

La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire figure au tableau 1A. Les plaintes de pratique déloyale de travail représentent 50 % des affaires reçues cette année. Les demandes d'accréditation en constituent 17 %, les demandes de révision 10 % et les affaires ayant trait à la sécurité 8 %; les 15 % restants sont composés d'affaires diverses.

Le tableau 1B montre la répartition de la charge de travail selon la province ou le territoire. L'Ontario en totalise 41 %, suivi du Québec avec 26 %. La figure 2 montre une répartition des affaires selon le bureau régional du Conseil.

Figure 2
Demandes reçues en 1990-1991

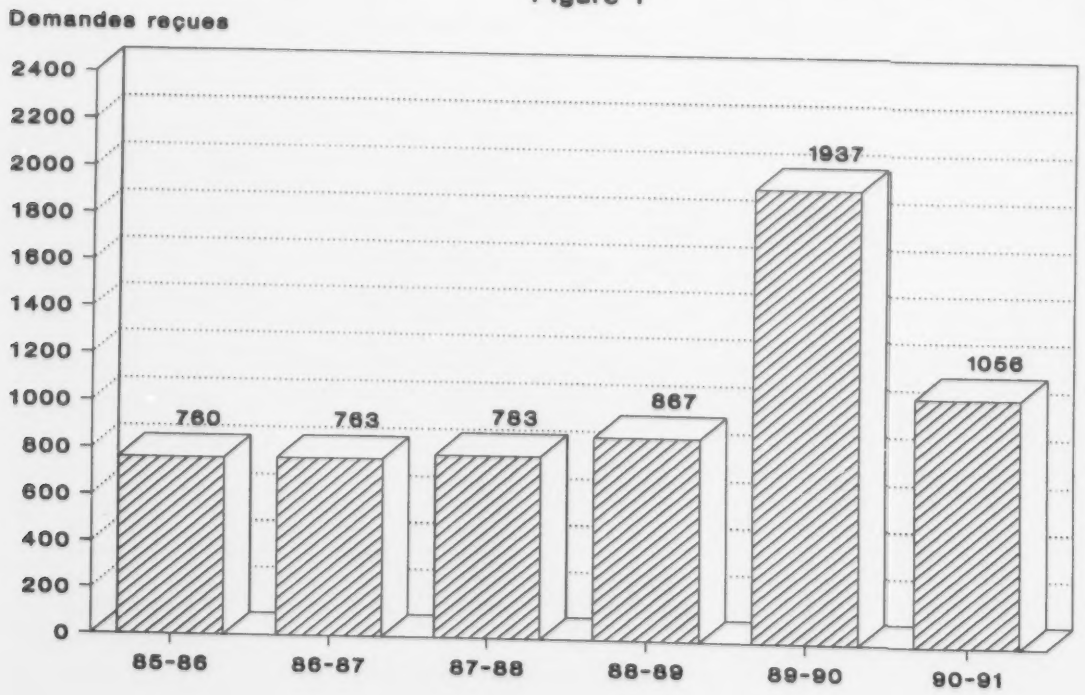
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil
Pacifique	146	13,8
Centre	96	9,1
Ontario	378	35,8
Québec	276	26,2
Atlantique	105	9,9
RCN*	55	5,2
	1056	100 %

*(Région de la Capitale nationale)

Le nombre d'affaires reçues par les bureaux régionaux, sauf celui de la RCN, a baissé par rapport au nombre record de l'an dernier.

En raison, d'une part, du grand nombre de nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi et, d'autre part, des compressions budgétaires ou des augmentations négligeables des budgets ces dernières années, l'arriéré s'élève maintenant à 1 842 affaires. Cela correspond à un volume de travail de plus de deux ans pour le Conseil et s'ajoute aux affaires qui sont reçues chaque jour. Même si les 945 affaires réglées cette année constituent un record, l'arriéré continue d'augmenter. Le Conseil a

Figure 1



tranché 18 % d'affaires de plus cette année que l'an dernier, mais il en a entendu moins, même si le nombre de jours d'audience a augmenté. Il a entendu 208 affaires en tout, soit 8 % de moins que l'an dernier, mais le nombre de jours d'audience est passé à 302, ce qui constitue une augmentation de 4 %, toujours par rapport à l'an dernier. Ce phénomène est imputable aux nombreux jours d'audience qu'il a fallu consacrer à la révision globale des unités de négociation de la Société Radio-Canada et des deux grandes entreprises ferroviaires (CN et CP).

Afin de déterminer s'il est possible de trancher un litige sans tenir d'audience publique, le Conseil tient habituellement une séance à huis clos avant de fixer la date d'une telle audience. À cette fin, il se fonde sur les observations des parties, sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les exigences du Code. Il ne fixe la date d'audience qu'après avoir décidé qu'il doit en tenir une. Cette année, il y a eu 531 séances à huis clos au cours desquelles 750 affaires ont été réglées sans audience. De toutes les affaires réglées, 20 % seulement ont nécessité une audience.

Examen des demandes reçues par genre d'affaire

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers genres de conflits de travail et sur divers droits. Il est possible d'analyser ces activités en répartissant selon le genre d'affaire les demandes que le Conseil a reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 175 demandes d'accréditation, soit le même nombre que l'an dernier. La figure 3 montre l'évolution du volume des demandes de ce genre dans la sphère de compétence du Conseil pour les 11 dernières années. Globalement, les activités de syndicalisation sont beaucoup moins intenses qu'elles ne l'ont été entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1980.

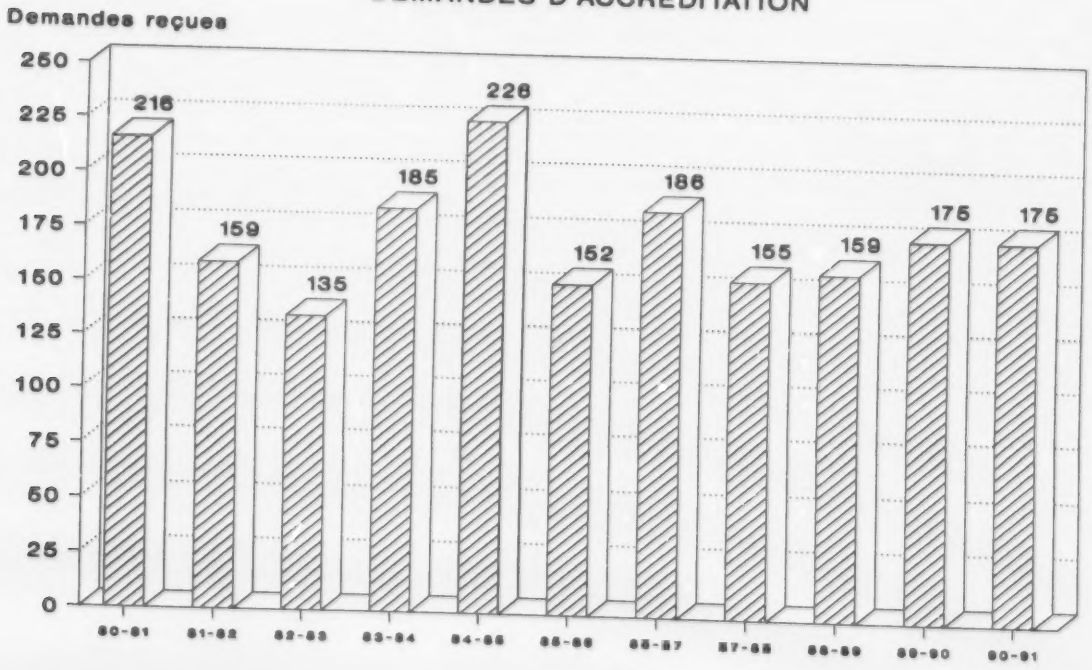
Le Conseil a tranché 210 demandes de ce genre, et il en a agréé 133, ce qui correspond à un «taux de réussite» de 63 %, contre 60 % l'an dernier. Seulement 20 demandes ont nécessité une audience. Le Conseil a par ailleurs ordonné la tenue d'un scrutin dans 32 affaires. Les demandes agréées visaient 10 404 employés, dont 3 827 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 78 employés.

Voici comment se répartissent les demandes d'accréditation par secteur d'activité.

Figure 4
Demandes d'accréditation reçues

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport routier	77	64	73	65	90
Transport aérien	21	20	10	33	25
Chemins de fer	5	0	2	0	1
Radiodiffusion et télévision	19	13	17	15	9
Grains et provendes	2	7	3	4	3
Sociétés d'État	3	14	2	3	2
Nord du Canada	11	8	13	19	8
Banques	5	4	4	1	3
Débardage	8	10	5	9	6
Communications	6	1	1	5	5

Figure 3
DEMANDES D'ACCRÉDITATION



Navigation et expéditions par eau	20	7	17	12	12
Divers	9	7	12	9	11
Total	186	155	159	175	175

Comme l'indique la figure 4, le secteur du transport routier occupe toujours le premier rang pour les demandes d'accréditation; cette année, 90 demandes en émanaient. Par ailleurs, le secteur du transport aérien accuse une baisse importante cette année, avec 25 demandes seulement. Ce n'est pas un phénomène isolé, car le nombre de demandes d'accréditation a baissé dans presque tous les autres secteurs d'activité.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 25 demandes de révocation. La figure 5 fait état du nombre de demandes reçues au cours des 11 dernières années, mais il est impossible d'y déceler une tendance significative.

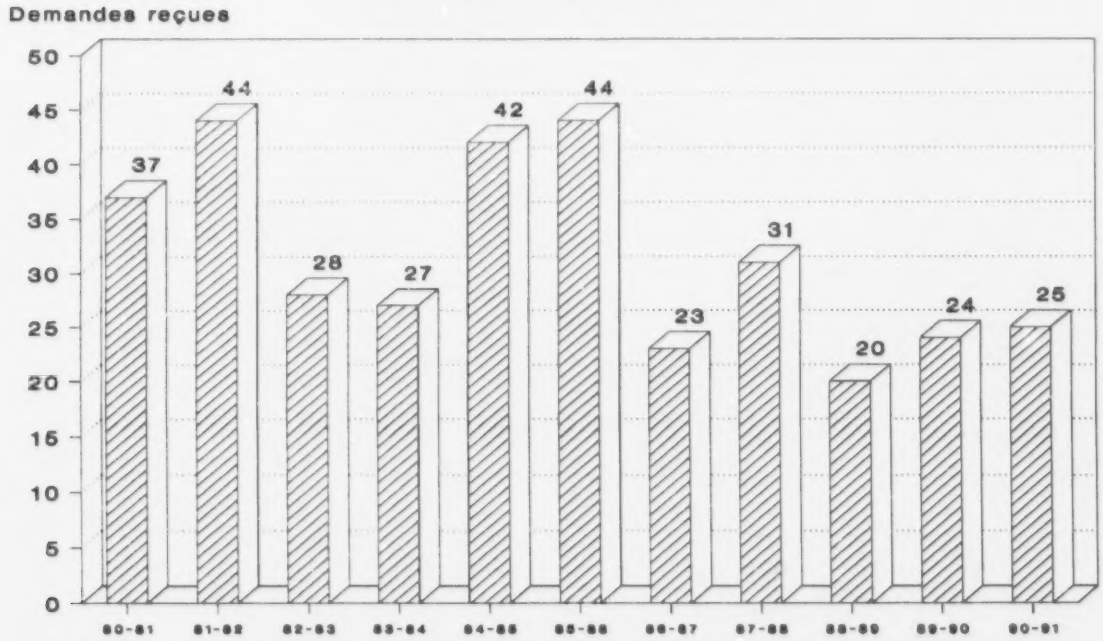
Le Conseil a tranché 23 demandes de ce genre cette année; il en a agréé 12 et il a ordonné la tenue d'un scrutin dans 10 affaires. Deux des demandes ont nécessité une audience. En tout, 223 employés étaient visés par la révocation des droits de négociation de leur syndicat.

C'est du secteur du transport routier qu'a émané le plus grand nombre de demandes de révocation.

Figure 6
Demandes de révocation reçues

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Banques	12	14	6	5	6
Transport routier	5	5	8	6	12
Transport aérien	0	5	1	4	3
Chemins de fer	1	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	2	2	4	1
Grains et provendes	0	0	1	0	2
Sociétés d'État	0	2	1	2	0
Nord du Canada	3	0	0	1	0

Figure 5
DEMANDES DE RÉVOCATION



Débardage	0	0	1	0	0
Communications	1	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	2	0	2	0
Divers	0	1	0	0	1
Total	23	31	20	24	25

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Cette année, on a déposé 526 plaintes auprès du Conseil, ce qui représente une baisse de 65 % par rapport à l'an dernier. Toutefois, c'est encore nettement plus que les années précédentes. Il est évident que la capacité du Conseil de traiter rapidement autant de plaintes est limitée par les ressources dont il dispose.

Sur les 526 plaintes déposées, 367 ont été portées contre des syndicats, contre 1 342 l'an dernier, et 150 contre des employeurs, soit 7 de plus que l'an dernier. En outre, 9 autres plaintes ont été portées à la fois contre l'employeur et le syndicat. (Voir les tableaux 7, 8 et 9.)

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Par exemple, les 526 plaintes déposées cette année faisaient état de 609 présumées violations du Code. Voici comment se répartissent les allégations fondées sur les différents articles du Code et qui ont été faites au cours des cinq dernières années.

Figure 8
Nombre d'allégations

Article du Code	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
24(4)	20	22	15	18	22
37	86	96	195	1072	341
50	22	19	14	8	17
69	7	30	15	4	7
94	136	149	125	143	133
95	9	26	18	270	25
96	34	25	32	299	62
110	1	4	0	4	2
Total	315	371	414	1818	609

Figure 7
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

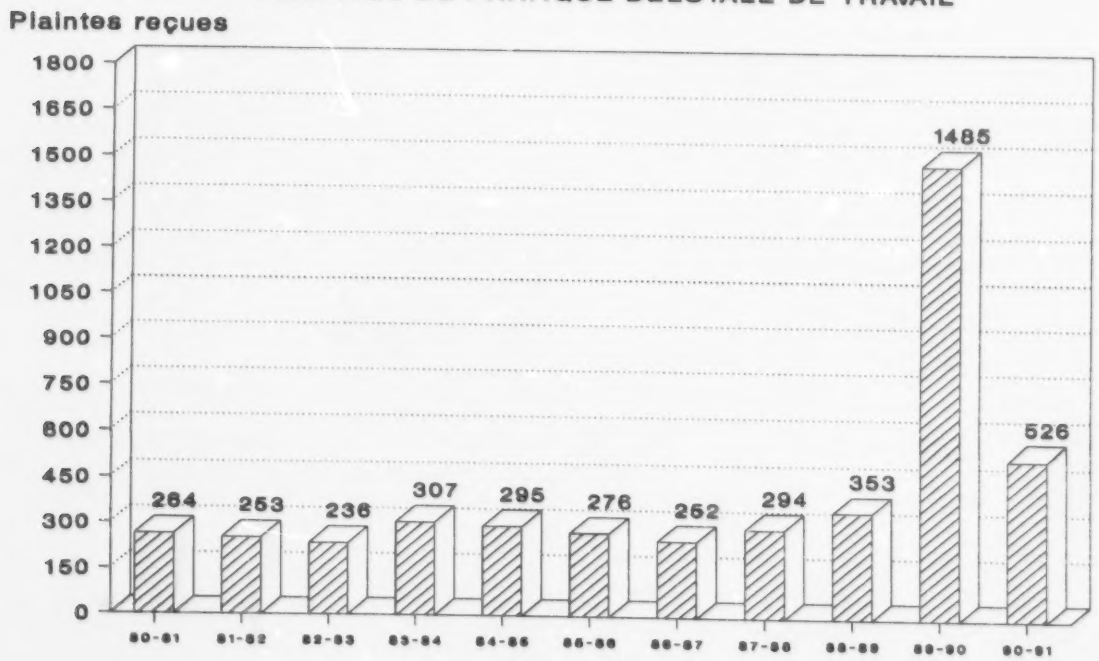
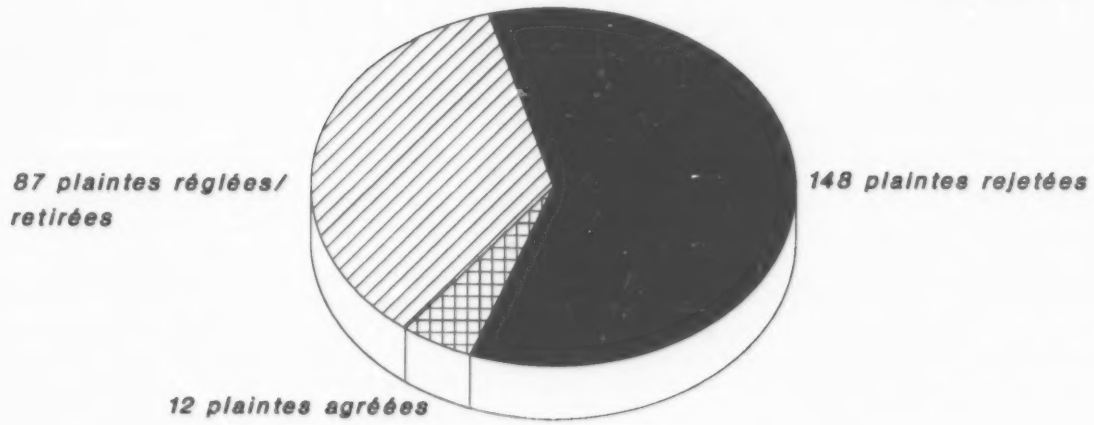


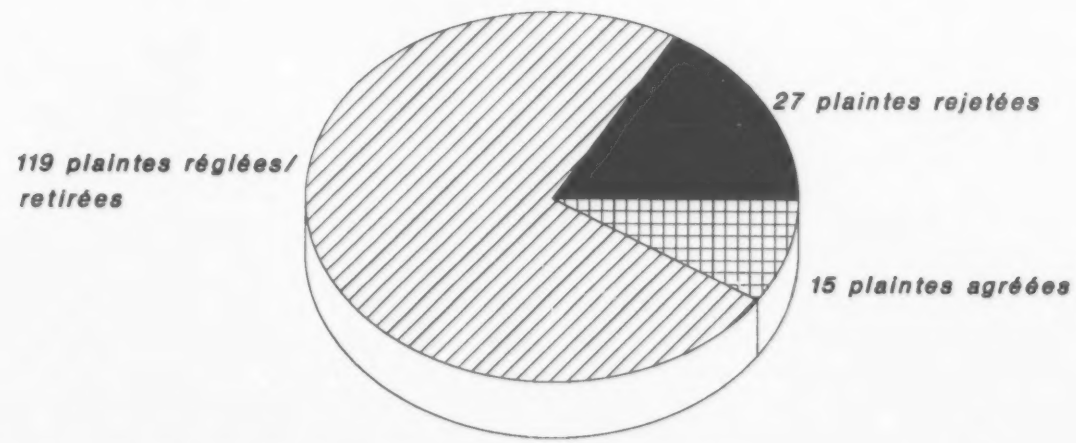
Figure 9

*PLAINTES TRANCHÉES EN 1990-1991**

Plaintes portées contre des syndicats
Total - 247



Plaintes portées contre des employeurs
Total - 161



* Ne comprend pas les plaintes portées à la fois contre l'employeur et le syndicat (voir le tableau 9)

Comme on peut le voir, le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu des articles 37 et 96 du Code est resté élevé. Tout comme l'an dernier, le Syndicat des postiers du Canada (SPC) a fait l'objet de plus de 250 plaintes cette année.

Cette année, le Conseil a tranché 418 plaintes. Il en a agréé 29, soit environ 7 %. Sur les plaintes tranchées, 212 ont été retirées ou réglées avant d'être présentées au Conseil. Le Conseil a tenu une audience dans 63 cas, ce qui représente une baisse importante par rapport aux 112 de l'an dernier. Comme l'indiquent les tableaux 7 et 8 ainsi que la figure 9, 150 plaintes ont été portées contre des employeurs et 367 contre des syndicats. Près de 74 % des plaintes portées contre des employeurs ont été réglées ou retirées, ce qui n'a été le cas que de 35 % de celles qui ont été portées contre des syndicats. Le Conseil a fait droit à 12 plaintes portées contre un syndicat et à 15 portées contre des employeurs.

L'analyse des plaintes reçues par secteur d'activité (figure 10) fait ressortir le nombre considérable de plaintes mettant en cause le SPC, sous la rubrique des sociétés d'État.

Figure 10

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	54	42	34	41	35
Transport routier	79	65	170	70	98
Chemins de fer	24	37	33	42	39
Banques	3	6	5	2	2
Radiodiffusion et télévision	19	21	24	22	22
Sociétés d'État	23	47	39	1272	283
Grains et provendes	0	3	4	2	5
Communications	8	14	8	3	5
Nord du Canada	5	6	8	1	0
Navigation et expéditions par eau	13	14	9	10	9
Débardage	20	34	16	9	12
Divers	5	5	3	11	8
Non fédéral	1	-	-	-	8
Total	254	294	353	1485	526

Dans le cas de plaintes, le Conseil s'efforce toujours d'amener les parties à s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide les parties à régler leur différend. Cette année, 51 % de toutes les plaintes reçues ont été retirées ou réglées avant d'être renvoyées au Conseil, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraînent les audiences publiques.

Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible, étant donné la nature conflictuelle du système des relations du travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Sur les 16 demandes que le Conseil a reçues cette année, 13 concernaient des présumées grèves illégales et 3 des présumés lock-out illégaux. La figure 12 donne un aperçu des demandes reçues au cours des 11 dernières années.

Le Conseil a tranché 15 demandes, soit 12 concernant des grèves illégales et 3 des lock-out illégaux. Il a agréé 7 des 12 demandes de déclaration de grève illégale. Les 3 demandes de déclaration de lock-out illégaux ont été retirées. Le Conseil a tenu des audiences dans 5 cas. (Voir le tableau 11.)

Voici la répartition de ce genre de demande par secteur d'activité pour les cinq dernières années.

Figure 11

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	1	3	3	2	1
Transport routier	3	7	2	6	3
Chemins de fer	0	5	0	4	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	5	6	3	2
Communications	4	1	1	0	0
Sociétés d'État	3	1	1	2	4
Grains et provendes	1	0	1	1	1
Débardage	3	4	2	2	2
Nord du Canada	1	0	0	1	1
Navigation et expéditions par eau	1	1	1	1	1
Divers	0	0	0	0	1
Total	19	27	17	22	16

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Premièrement, il charge un de ses agents des relations du travail d'aider les parties à s'efforcer de régler le litige le plus vite possible et, deuxièmement, il s'arrange pour qu'une audience puisse avoir lieu très peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent ne réussit pas à aider les parties à s'entendre, le Conseil peut décider de tenir une audience.

En cas de grèves ou lock-out illégaux, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi de manière irresponsable, il peut conclure qu'il serait préférable que le litige soit réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil s'inquiète de la perte de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou lock-out illégaux, mais il se préoccupe aussi des raisons pour lesquelles ces actions graves et illégales se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres actions illégales diminue considérablement.

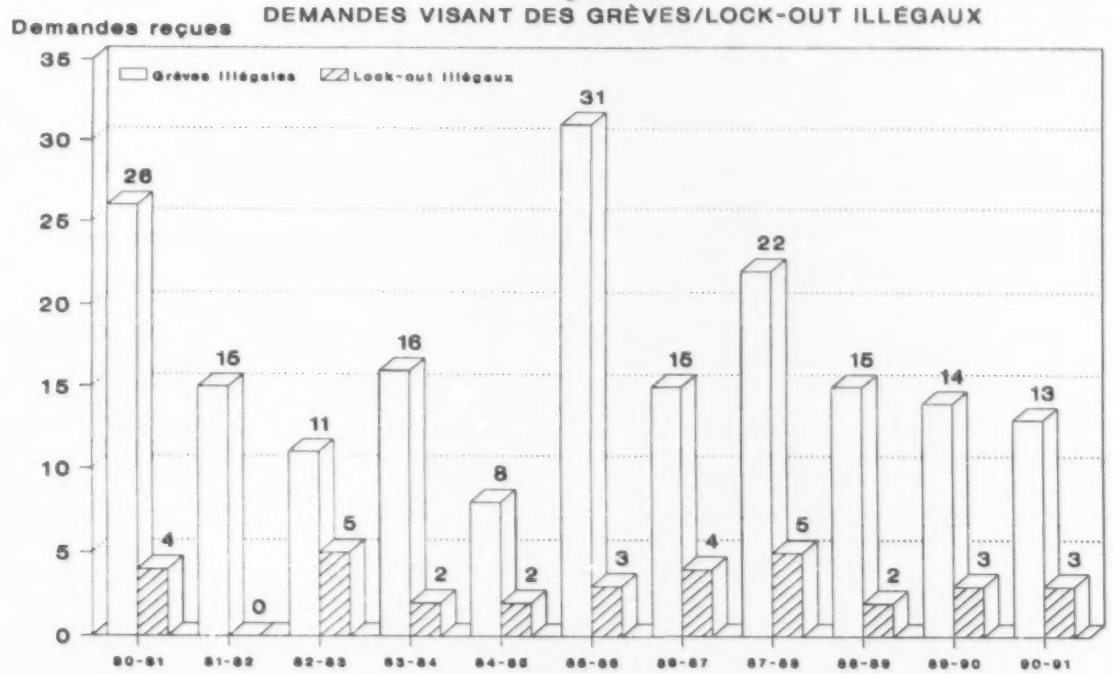
Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 109 de ces demandes, soit 1 de moins que l'an dernier. De ce nombre, 43 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 21 visaient à faire changer un nom figurant sur une ordonnance déjà rendue, et 27 portaient sur le réexamen d'une décision. En outre, le Conseil a reçu 2 demandes de clarification d'une ordonnance et 16 demandes diverses.

Le Conseil a tranché 110 demandes, dont 62 ont été agréées. Il a tenu des audiences dans 28 cas.

Figure 12
DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques peuvent avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil a reçu 3 demandes de ce genre. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 13

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	3	0	5	0	3

Le Conseil a tranché 3 demandes, mais il n'en a agréé aucune.

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code.

Cette année, le Conseil a reçu 50 demandes de ce genre, nettement plus que les 37 de l'an dernier. Voici, par secteur d'activité, la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 14

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	20	7	4	7	3
Transport routier	21	16	11	22	15
Chemins de fer	4	0	0	1	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	1	2	1	5
Communications	0	0	1	0	1
Sociétés d'État	1	2	80	1	12
Grains et provendes	0	0	0	2	3
Débardage	0	1	0	0	2
Nord du Canada	1	3	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	6	8	2	3	5
Divers	0	0	0	0	3
Total	53	38	100	37	50

Comme l'indique la figure 14, 30 % des demandes émanaient cette année du secteur du transport routier. En général, très peu de demandes proviennent des autres secteurs, exception faite de celui des sociétés d'État, en raison des affaires mettant en cause la Société canadienne des postes.

Sur les 54 demandes que le Conseil a tranchées cette année, il en a agréé 12. Le nombre d'affaires qui ont nécessité une audience s'est élevé à 16.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 15 demandes de ce genre, soit plus de deux fois moins que l'an dernier. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 15

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	41	27	17	31	15

Près de 53 % des demandes reçues émanaient du secteur du transport routier.

Sur les 28 demandes qu'il a tranchées, le Conseil en a agréé 6. Il a tenu une audience publique dans 8 affaires.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer ladite décision au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Cette année, le nombre d'affaires de ce genre a nettement augmenté. Vingt avaient trait à des incidents mettant en cause une compagnie aérienne et 25 concernaient le secteur du débardage, où il y a eu 4 refus «collectifs» de travailler.

Figure 16

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	20	25	33	29	84

Le Conseil a tranché 33 demandes et il en a agréé 2. Le nombre d'affaires qui ont nécessité une audience s'est élevé à 27.

Divers

Le Conseil a été saisi de 53 affaires fondées sur les dispositions suivantes du Code.

- Sept demandes ont été présentées en vertu du paragraphe 24(4) du Code par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés, lesquels étaient visés par une demande d'accréditation. Le Conseil a tranché 5 de ces demandes, dont 4 ont été agréées. Aucune des demandes n'a fait l'objet d'une audience.

- Trente-trois demandes concernant les droits de successeur ont été présentées en vertu de l'article 43 du Code par des syndicats qui en remplaçaient un autre à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a tranché 36 demandes de ce genre; 33 d'entre elles ont été agréées. L'une d'elles a nécessité une audience. L'augmentation de ce genre de demandes est imputable au transfert à d'autres syndicats de diverses unités de négociation du secteur des banques.

- Cinq demandes fondées sur l'article 65 du Code ont été présentées cette année. Elles portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil n'a agréé aucune des 4 demandes qu'il a tranchées; 2 d'entre elles ont nécessité une audience.

- Trois demandes ont été présentées en vertu de l'article 23 du Code pour obtenir que le Conseil dépose une de ses ordonnances à la Cour. Le Conseil a agréé 3 des 4 demandes de ce genre qu'il a tranchées. Aucune d'entre elles n'a nécessité une audience.

- Une demande a été présentée en vertu de l'article 70 du Code; le requérant demandait, pour des raisons d'ordre religieux, que ses cotisations syndicales soient versées à une oeuvre de charité plutôt qu'au syndicat. La demande a été rejetée sans audience.

- Quatre demandes ont été présentées par les divers musées qui sont récemment devenus des sociétés d'État et qui, par conséquent, relèvent désormais de la compétence du Conseil canadien des relations du travail. Elles étaient fondées sur le paragraphe 47(1) du Code. Le Conseil examine actuellement la structure de négociation des requérants.

Examen des demandes reçues par secteur d'activité

Les pages suivantes font état de la répartition du volume d'affaires du Conseil selon le secteur d'activité. Depuis toujours, le plus gros pourcentage d'affaires émane du secteur des transports (aérien, ferroviaire, routier et maritime). Cette année, ces quatre secteurs réunis ont totalisé 45 % des affaires, suivis des sociétés d'État avec 31 %. Voici la répartition détaillée du volume des affaires.

Transports

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs, les compagnies d'héliportage, ainsi que les écoles et clubs de pilotage. Cette année, 105 demandes en ont émané, ce qui représente une baisse par rapport aux 117 de l'an dernier.

Le nombre de nouvelles affaires fondées sur la plupart des dispositions du Code a baissé, mais les affaires concernant la sécurité font exception à la règle.

Les activités de syndicalisation ont baissé; cette année, il n'y a eu que 25 demandes contre 33 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 37, dont 25 ont été agréées.

Le nombre de plaintes déposées a baissé lui aussi, passant de 41 l'an dernier à 35 cette année. Le Conseil a tranché 47 plaintes, dont 4 ont été agréées. Toutes les 4 portaient contre des employeurs.

Il y a eu 3 demandes de révocation, soit 1 de moins que l'an dernier. Les 2 demandes tranchées ont été agréées.

Le Conseil a reçu 9 demandes de révision. Il en a tranché 21, dont 10 ont été agréées.

Il y a eu 1 demande de déclaration de grève illégale; elle était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 3 demandes concernant des ventes d'entreprises, contre 7 l'an dernier. Sur les 10 qu'il a tranchées, il en a agréé 1.

Il y a eu 1 demande de déclaration d'employeur unique, alors qu'il y en avait eu 7 l'an dernier. Le Conseil a tranché 8 demandes, dont 3 ont été agréées.

Le Conseil a reçu 25 demandes concernant la sécurité au travail, ce qui représente une augmentation considérable par rapport aux 3 de l'an dernier. L'incident et l'employeur étaient les mêmes dans le cas de 20 de ces demandes. Le Conseil a tranché 2 demandes, mais n'en a agréé aucune.

Enfin, le Conseil a reçu 3 demandes diverses émanant de ce secteur.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales et internationales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et des entreprises connexes. Cette année, le Conseil a reçu 253 demandes émanant de ce secteur, ce qui représente une augmentation par rapport aux 220 de l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont atteint un niveau record en 10 ans, car 90 demandes ont été présentées cette année, ce qui est beaucoup plus que les 63 de l'an dernier. Le Conseil a tranché 91 demandes, dont 55 ont été agréées.

Les 98 plaintes reçues cette année représentent elles aussi une augmentation substantielle par rapport aux 70 de l'an dernier. Le Conseil en a tranché 88, dont 6 ont été agréées. Toutes ces plaintes avaient été portées contre des employeurs.

Les 12 demandes de révocation (deux fois plus que l'an dernier) constituent un nouveau record. Le Conseil a agréé 8 des 12 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 21 demandes de révision. Le Conseil a agréé 13 des 21 demandes qu'il a tranchées.

Les demandes de déclaration de grève illégale ont baissé, passant de 6 l'an dernier à 3 cette année. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a tranchées.

Les 15 demandes concernant des ventes d'entreprises représentent une baisse de 7 par rapport à l'an dernier. Le Conseil a agréé 6 des 19 demandes qu'il a tranchées.

Il y a 8 demandes de déclaration d'employeur unique. Le Conseil a agréé 2 des 15 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes ayant trait à la sécurité au travail ont été reçues. Le Conseil en a tranché 4, mais n'en a agréé aucune.

Enfin, 3 demandes diverses ont été présentées.

Chemins de fer

Le volume d'affaires émanant de ce secteur est resté stable. Il n'y a eu qu'une demande d'accréditation, ce qui est normal dans un secteur fortement syndiqué. Le Conseil a tranché 2 demandes, mais n'en a agréé aucune.

Les 39 plaintes déposées cette année représentent une légère baisse par rapport à l'an dernier. Le Conseil a tranché 42 plaintes, dont 2 ont été agréées. Les 2 avaient été portées contre des syndicats.

Il y a eu 9 demandes de révision. Le Conseil a agréé 4 des 7 demandes qu'il a tranchées.

La fusion de certains syndicats du secteur ferroviaire a entraîné 9 demandes ayant trait aux droits de successeur. Le Conseil les a toutes agréées.

Il y a eu 11 demandes portant sur des questions de sécurité au travail; le Conseil a agréé 1 des 13 demandes qu'il a tranchées.

Enfin, le Conseil a reçu 2 demandes diverses.

Navigation

Les activités de syndicalisation se sont maintenues au même niveau que l'an dernier, car le Conseil a reçu 12 demandes d'accréditation cette année. Il a agréé 4 des 10 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes déposées s'élève à 9. Le Conseil en a tranché 14 et agréé 3, toutes portées contre des employeurs.

Le Conseil a reçu 9 demandes de révision et agréé 4 des 7 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 1 demande de déclaration de grève illégale; le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Le Conseil a reçu 5 demandes concernant des ventes d'entreprises. Il en a tranché 6, dont 1 a été agréé.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration d'employeur unique; elle a été retirée.

Il y a eu 3 demandes ayant trait à la sécurité au travail; elles ont toutes été retirées.

Enfin, 2 demandes diverses ont été présentées.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale; les sociétés de fiducie, les caisses d'épargne et de crédit et les sociétés de financement en sont normalement exclues.

Les activités ont été intensifiées par la présentation de 16 demandes concernant les droits de successeur par suite du transfert à deux gros syndicats des diverses unités de négociation de ce secteur. Sur 21 demandes tranchées, 20 ont été agréées.

Les activités de syndicalisation sont restées peu nombreuses: le Conseil n'a reçu que 3 demandes d'accréditation. Il en a tranché 2, dont aucune n'a été agréée.

Cette année, 2 plaintes ont été déposées. Le Conseil en a tranché 3, dont aucune n'a été agréée.

Pour la 11e année consécutive, le nombre de demandes de révocation a dépassé celui des demandes d'accréditation. Cette année, il y a eu 6 demandes de ce genre. Le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Enfin, il y a eu 2 demandes de révision. Le Conseil a agréé les 2 qu'il a tranchées.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes.

Le Conseil a reçu 9 demandes d'accréditation. Il en a tranché 12, dont 10 ont été agréées.

Le nombre de plaintes reçues s'élève à 22. Le Conseil en a tranché 25. Sur ce nombre, il en a agréé 1, portée contre un employeur.

Une demande de révocation a été présentée; le Conseil en a tranché 2, dont aucune n'a été agréée.

Il y a eu 2 demandes de déclaration de lock-out illégal; 1 des 2 a été retirée, et l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le nombre de demandes de révision a été anormalement élevé cette année: il y en a eu 40 contre 18 l'an dernier. Cette hausse n'est imputable à aucune raison particulière. Le Conseil a tranché 23 demandes, dont 12 ont été agréées.

Cinq demandes concernant des ventes d'entreprises ont été présentées; le Conseil a agréé 2 des 4 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a reçu 2 demandes de déclaration d'employeur unique. Il en a tranché 3, dont 1 a été agréée.

Il y a eu 2 demandes concernant les droits de successeur d'un syndicat; les 2 étaient en instance à la fin de l'exercice.

Enfin, le Conseil a reçu 5 demandes diverses.

Communications

Le secteur des communications comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques, ainsi que des sociétés de télégraphie transocéaniques.

Le Conseil a reçu 5 demandes d'accréditation; il a agréé les 8 qu'il a tranchées.

Cinq plaintes ont été déposées. La seule que le Conseil a agréée sur les 6 qu'il a tranchées avait été portée contre un employeur.

Il y a eu 1 demande présentée dans chacune des catégories suivantes: révision, droits de successeur d'un syndicat, vente d'entreprise et sécurité. Le Conseil a agréé la demande de révision. La demande concernant une vente d'entreprise a été retirée, et celles qui avaient trait aux droits de successeur et à la sécurité étaient en instance à la fin de l'exercice.

Enfin, 5 demandes diverses ont été présentées.

Sociétés d'État

Ce secteur regroupe les sociétés d'État qui ne sont pas classées dans les autres secteurs d'activité. Elle comprend par exemple la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le Centre national des arts et les Musées nationaux.

Le volume d'affaires émanant de ce secteur représente 31 % de l'ensemble, et 94 % des demandes qui en proviennent mettent en cause la Société canadienne des postes.

La majorité concerne des plaintes portées contre le SPC par des employés de la Société canadienne des postes. Cette année, le Conseil a reçu 283 plaintes de ce secteur, ce qui représente une baisse importante par rapport aux 1 200 plaintes de l'an dernier, mais ce chiffre est encore très élevé si on le compare aux années antérieures à 1989-1990. Le Conseil a tranché 163 plaintes, dont 11 ont été agréées. Sur ces 11, 10 avaient été portées contre des syndicats et 1 contre un employeur.

Deux demandes d'accréditation ont été présentées. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 12 demandes concernant des ventes d'entreprises, toutes mettant en cause la Société canadienne des postes. Le Conseil en a tranché 7; il les a toutes rejetées.

Trois demandes concernant des grèves illégales et 1 concernant un lock-out illégal ont été présentées. Le Conseil en a tranché 3, dont 1 a été agréée (dans un cas de grève illégale).

Il y a eu 6 demandes de révision. Le Conseil en a tranché 17, dont 8 ont été agréées.

Trois demandes de déclaration d'employeur unique ont été reçues; elles étaient en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 3 demandes concernant les droits de successeur et les a toutes agréées.

Neuf demandes ayant trait à la sécurité ont été présentées. Le Conseil en a tranché 6, dont aucune n'a été agréée.

En outre, 5 demandes diverses ont été présentées.

Grains et provendes

Ce secteur comprend des élévateurs à grains, des minoteries, des entreprises de nettoyage des grains et des usines de provendes.

Les activités de syndicalisation ont donné lieu à la présentation de 3 demandes d'accréditation. Le Conseil en a tranché 3, dont 2 ont été agréées.

Deux demandes de révocation ont été reçues. Une a été rejetée; l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 1 demande de révision; il l'a agréée.

Trois demandes concernant une vente d'entreprise ont été présentées. Le Conseil en a agréé 2; l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale; elle a été retirée.

Cinq plaintes ont été déposées; 3 ont été retirées, et les 2 autres étaient en instance à la fin de l'exercice.

Débardage

Cette année, le Conseil a été saisi d'un nombre anormalement élevé (32) de demandes ayant trait à la sécurité. La majorité de ces demandes étaient liées à 4 refus «collectifs» d'exécuter des tâches que les employés considéraient comme dangereuses. Le Conseil a tranché 3 demandes, dont 1 a été agréée.

Les activités de syndicalisation ont entraîné la présentation de 6 demandes d'accréditation. Le Conseil a agréé 11 des 12 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes de révision ont été présentées; sur les 3 qui ont été tranchées, 1 a été agréée.

Deux demandes concernant une vente d'entreprise ont été reçues; elles étaient en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 2 demandes de déclaration de grève illégale; il les a tranchées, mais seulement l'une d'entre elles a été agréée.

Douze plaintes ont été reçues. Le Conseil en a tranché 12, dont aucune n'a été agréée.

En outre, une plainte de la catégorie «diverse» a été déposée.

Nord du Canada

Ce secteur regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les territoires et qui ne sont pas classés dans les autres secteurs d'activité.

Il n'y a jamais eu aussi peu d'activité dans ce secteur en 19 ans. Les activités de syndicalisation, elles aussi, n'ont jamais atteint un niveau aussi bas: le Conseil n'a reçu que 8 demandes d'accréditation. Il a tranché 11 demandes, dont 10 ont été agréées.

Il y a eu 3 demandes de révision. Le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Il y a eu 1 demande concernant une vente d'entreprise, mais elle a été retirée.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale. Il en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Divers employeurs

Sont regroupés dans ce secteur les autres types d'employeurs, tels que les conseils autochtones et les mines d'uranium.

Cette année, 8 demandes d'accréditation ont été présentées; le Conseil en a tranché 10, dont 6 ont été agréées.

Le Conseil a été saisi de 8 plaintes. Il en a tranché 6, dont 1, qui a été agréée, avait été portée contre un employeur.

Une demande de révision a été présentée; elle a été agréée.

Il y a eu 1 demande de révocation; elle est restée en instance.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale; il l'a agréée.

Une demande réclamant le dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour a été présentée; elle a été agréée.

Compétence non fédérale

On range dans cette catégorie les demandes qui sont traitées par le Conseil quand celui-ci conclut, en fin de compte, qu'elles ne sont pas de compétence fédérale.

Trois demandes d'accréditation ont été présentées; 9 ont été tranchées.

Le Conseil a entamé 4 procédures de révision afin de réexaminer 4 décisions qu'il avait rendues antérieurement et que la Cour suprême avait infirmées.

Huit plaintes ont été déposées; le Conseil en a tranché 9.

Il y a eu 3 demandes concernant des ventes d'entreprises; elles ont toutes été rejetées.

Une demande concernant les droits de successeur a été reçue et rejetée.

Tableaux statistiques

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 1B Demandes reçues par genre d'affaire et par province/territoire

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 8 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 9 Plaintes de pratique déloyale de travail portées à la fois contre l'employeur et le syndicat, par secteur d'activité

Tableau 10 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 11 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité

Tableau 12 Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité

Tableau 13 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 14 Nombre de jours d'audiences par région

Tableau 15 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Tableau 1A

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1990-1991

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	12	29	22	16	23	109
Accréditation	6	27	63	27	18	34	175
Déclaration d'employeur unique	-	-	4	3	3	5	15
Révocation	-	-	7	8	6	4	25
Droits de successeur	10	10	1	3	-	9	33
Vente d'entreprise	-	8	10	7	7	18	50
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3	-	1	-	1	-	5
Changement technologique	-	-	1	-	-	2	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	2	5	3	2	-	4	16
Pratique déloyale de travail	19	34	97	295	42	39	526
Sécurité	4	4	58	8	3	7	84
Divers	4	5	2	3	-	1	15
Total	55	105	276	378	96	146	1056

Tableau 1B

Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité	Divers	Total
C.-B.	19	26	5	4	9	17	3	39	7	2	131
Alb.	7	3	1	3	-	4	-	19	1	-	38
Sask.	2	1	-	3	-	1	-	6	-	-	13
Man.	7	11	2	-	-	2	-	12	2	1	37
Ont.	28	36	3	8	13	7	4	317	11	9	436
Qc	30	63	4	7	1	10	3	97	59	5	279
T.-N.	4	7	-	-	2	1	-	5	-	1	20
Î.-P.-É.	-	1	-	-	-	-	1	3	3	-	8
N.-É.	4	11	-	-	6	5	4	18	-	4	52
N.-B.	4	8	-	-	2	2	-	8	1	-	25
Yukon	1	5	-	-	-	-	-	2	-	-	6
T.-N.-O.	3	3	-	-	-	1	1	-	-	1	11
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 2

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1990-1991

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	13	30	18	13	32	110
Accréditation	10	28	71	32	23	46	210
Déclaration d'employeur unique	1	-	5	7	4	11	28
Révocation	2	-	6	6	4	5	23
Droits de successeur	10	10	0	7	1	8	36
Vente d'entreprise	2	3	11	7	15	16	54
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	-	-	3	-	1	-	4
Changement technologique	-	-	1	-	-	2	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	1	5	3	1	1	4	15
Pratique déloyale de travail	10	64	116	129	33	66	418
Sécurité	3	5	10	7	2	6	33
Divers	-	4	1	5	-	1	11
Total	43	132	257	219	97	197	945

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1990-1991

Genre d'affaire	Reportées de 1989-1990	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1991-1992
Révision	74	109	62	35	13	110	73
Accréditation	88	175	133	33	44	210	53
Déclaration d'employeur unique	38	15	6	11	11	28	25
Révocation	8	25	12	10	1	23	10
Droits de successeur	6	33	33	1	2	36	3
Vente d'entreprise	116	50	12	22	20	54	112
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	14	5	-	4	-	4	15
Changement technologique	-	3	-	1	2	3	-
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	3	16	7	-	8	15	4
Pratique déloyale de travail	1366	526	29	177	212	418	1474
Sécurité	12	84	2	15	16	33	63
Divers	6	15	7	2	2	11	10
Total	1731	1056	303	311	331	945	1842

Tableau 4

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	9	25	1	3	-	3	1	35	25	3	105
Banques	2	3	-	6	16	-	-	2	-	-	29
Radiodiffusion et télévision	40	9	2	1	2	5	2	22	-	5	88
Communications	1	5	-	-	1	1	-	5	1	2	16
Sociétés d'État	6	2	3	-	3	12	4	283	9	5	327
Grains et provendes	1	3	-	2	-	3	1	5	-	-	15
Débardage	3	6	-	-	-	2	2	12	32	1	58
Chemins de fer	9	1	-	-	9	-	-	39	11	2	71
Transport routier	21	90	8	12	1	15	3	98	3	2	253
Navigation	9	12	1	-	-	5	1	9	3	2	42
Nord du Canada	3	8	-	-	-	1	1	-	-	-	13
Divers	1	8	-	1	-	-	1	8	-	1	20
Non fédéral	4	3	-	-	1	3	-	8	-	-	19
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	21	37	8	2	-	10	-	47	2	4	131
Banques	2	2	-	2	21	-	-	3	-	-	30
Radiodiffusion et télévision	23	12	3	2	-	4	1	25	-	1	71
Communications	1	8	-	-	-	1	-	6	-	2	18
Sociétés d'État	17	3	-	2	3	7	3	163	6	3	207
Grains et provendes	1	3	1	1	-	2	1	3	2	1	15
Débardage	3	12	-	-	-	-	2	12	3	-	32
Chemins de fer	7	2	-	-	9	1	-	42	13	2	76
Transport routier	21	91	15	12	1	19	3	88	4	2	256
Navigation	7	10	1	1	-	6	2	14	3	2	46
Nord du Canada	2	11	-	-	1	1	2	-	-	-	17
Divers	1	10	-	-	-	-	1	6	-	1	19
Non fédéral	4	9	-	1	1	3	-	9	-	-	27
Total	110	210	28	23	36	54	15	418	33	18	945

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

Secteur d'activité	Agréées	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	25	7	5	37	4	7
Banques	-	1	1	2	-	1
Radiodiffusion et télévision	10	-	2	12	-	-
Communications	8	-	-	8	1	1
Sociétés d'État	2	1	-	3	2	1
Grains et provendes	2	1	-	3	1	1
Débardage	11	-	1	12	-	1
Chemins de fer	-	1	1	2	-	-
Transport routier	55	13	23	91	8	17
Navigation	4	3	3	10	-	-
Nord du Canada	10	1	-	11	-	2
Divers	6	2	2	10	2	1
Non fédéral	-	3	6	9	2	-
Total	133	33	44	210	20	32

Tableau 7

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	20	2	2	19	23	9
Banques	1	-	-	2	2	-
Radiodiffusion et télévision	16	1	4	15	20	4
Communications	3	1	-	3	4	3
Sociétés d'État	11	1	1	6	8	1
Grains et provendes	2	-	-	1	1	-
Débardage	4	-	2	4	6	2
Chemins de fer	7	-	4	5	9	-
Transport routier	71	6	11	50	67	17
Navigation	4	3	2	2	7	3
Non fédéral	8	-	1	8	9	-
Divers	3	1	-	4	5	2
Total	150	15	27	119	161	41

* Nombre d'affaires

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	13	-	13	8	21	5
Banques	1	-	-	1	1	-
Radiodiffusion et télévision	3	-	-	2	2	-
Communications	2	-	2	-	2	-
Sociétés d'État	272	10	99	45	154	8
Grains et provendes	2	-	-	2	2	-
Débardage	8	-	4	2	6	-
Chemins de fer	32	2	16	14	32	3
Transport routier	26	-	9	12	21	2
Navigation	4	-	5	1	6	2
Divers	4	-	-	-	-	-
Total	367	12	148	87	247	20

* Nombre d'affaires

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées à la fois contre l'employeur et le syndicat, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	2	2	-	1	3	2
Radiodiffusion et télévision	3	-	-	3	3	-
Sociétés d'État	-	-	-	1	1	-
Chemins de fer	-	-	1	-	1	-
Transport routier	1	-	-	-	-	-
Navigation	1	-	-	1	1	-
Divers	1	-	1	-	1	-
Total	8	2	2	6	10	2

* Il n'a pas été possible de déterminer la nature d'une des plaintes reçues; elle ne figure pas dans les statistiques.

Tableau 10

Présumées violations, par article du Code et par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Article du Code 96	94	24(4)	95	69	37	50a)	50b)	110	TOTAL
Transport aérien	11	19	2	-	-	13	3	-	-	48
Banques	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Radiodiffusion et télévision	2	12	3	1	-	2	3	2	-	25
Communications	3	3	-	-	-	2	-	-	-	8
Sociétés d'État	15	11	-	17	-	257	1	-	-	301
Grains et provendes	-	2	-	-	-	1	-	-	1	4
Débardage	-	-	4	4	6	4	-	-	-	18
Chemins de fer	-	7	-	1	-	31	-	-	-	39
Transport routier	27	63	10	1	-	24	3	3	1	132
Navigation	1	4	2	-	1	3	-	2	-	13
Non fédéral	-	8	-	-	--	-	-	-	-	8
Divers	2	3	1	-	-	4	-	-	-	10
Total	62	133	22	25	7	341	10	7	2	609

*Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les affaires reçues

Tableau 11

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	1	-	-	-	-	-
Banques	-	-	-	-	-	-
Radiodiffusion et télévision	2	-	-	1	1	-
Communications	-	-	-	-	-	-
Sociétés d'État	4	1	-	2	3	1
Grains et provendes	1	-	-	1	1	-
Débardage	2	1	-	1	2	1
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-
Transport routier	3	2	-	1	3	1
Navigation	1	1	-	1	2	1
Nord du Canada	1	1	-	1	2	-
Divers	1	1	-	-	1	1
Total	16	7	0	8	15	5

Tableau 12

Scrutins dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**						Scrutins tenus	Décisions		# d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article				
	530	555	560	565	566	585	(total)	Agréées	Rejetées		10(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Transport aérien	1	7	1	1	-	1	9	8	3	4935	4	2	3	-	-
Banques	-	1	-	1	-	-	2	-	2	72	-	1	-	1	-
Radiodiffusion et télévision	-	-	-	1	-	-	1	-	-	30	-	-	-	1	-
Communications	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1263	-	1	-	-	-
Sociétés d'État	2	1	-	1	-	-	3	4	-	622	-	2	-	1	-
Grains et provendes	-	1	-	-	-	-	1	-	1	14	-	-	1	-	-
Débardage	-	1	-	-	-	-	1	1	-	7	-	-	1	-	-
Nord du Canada	-	2	-	-	-	-	2	1	2	43	-	1	-	-	1
Transport routier	2	17	2	6	-	2	21	16	11	3465	2	7	6	6	-
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Navigation et expéditions par eau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Divers	-	1	-	-	-	-	1	-	1	28	-	1	-	-	-
TOTAL	5	32	3	10	0	3	42	31	21	10 479	6	15	11	9	1

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

** 530- révision; 555- accréditation; 560- déclaration d'employeur unique; 565 et 566- révocation; 585- vente d'entreprise

Tableau 13

Taille des unités de négociation accréditées en 1990-1991

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	20	15,0	15,0
11/20	31	23,3	38,3
21/30	13	9,8	48,1
31/40	7	5,3	53,4
41/50	10	7,5	60,9
51/60	14	10,5	71,4
61/70	5	3,8	75,2
71/100	11	8,3	83,5
101/130	5	3,8	87,2
131/160	4	3,0	90,2
161/190	3	2,3	92,5
191 et plus	10	7,4	100,0
Total	133	100,0	

Nombre total d'employés visés: 10 404
Taille médiane des unités: 33 employés
Employés nouvellement syndiqués: 6 577
Employés déjà syndiqués: 3 827

Tableau 14

Nombre de jours d'audience, par région, en 1990-1991

Région	Nombre de jours
Atlantique	39
Québec	87
Ontario	133
Pacifique et Centre	43
Total	302

Tableau 15

Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire, en 1990-1991*

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	28
Accréditation	13
Modification des conditions d'emploi	-
Déclaration d'employeur unique	8
Révocation	1
Droits de successeur	1
Vente d'entreprise	18
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3
Obstacle religieux	-
Arrêt de travail illégal	5
Plainte de pratique déloyale de travail	103
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	27
Total	208

* Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1991
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1990)

	1991	1990
Traitements et salaires	5 891 055 $	5 520 307 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	878 000	766 000
Transports et communications	833 575	873 680
Information	72 220	79 772
Services professionnels et spéciaux	431 177	508 713
Location	166 699	190 000
Achat de services de réparation et d'entretien	105 679	78 298
Services publics, fournitures et approvisionnements	159 331	150 053
Autres dépenses	10 348	22 857
Capital	104 132	146 057
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	183 000	124 000
Total des dépenses	10 195 216 $	9 819 737 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 10, Ministère du Travail	7 774 216	7 569 737 $
Avantages sociaux	878 000	766 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	1 543 000	1 484 000
	10 195 216 $	9 819 737 $

Attesté:

Directeur général p.i., Services de gestion intégrée

Approuvé:

Président